

Universidade do Minho
Instituto de Educação

Alexandra Margarida Carvalho Leite

**Impacto das Formações Modulares
Certificadas da Associação Industrial do
Minho, na perspectiva dos formandos:
Conceção e implementação de
uma proposta de avaliação**



Universidade do Minho
Instituto de Educação

Alexandra Margarida Carvalho Leite

**Impacto das Formações Modulares
Certificadas da Associação Industrial do
Minho, na perspetiva dos formandos:
Conceção e implementação de
uma proposta de avaliação**

Relatório de Estágio
Mestrado em Educação
Área de Especialização em Formação, Trabalho e
Recursos Humanos

Trabalho realizado sob a orientação do
Doutor Fernando Ilídio da Silva Ferreira

outubro de 2013

DECLARAÇÃO

Nome: Alexandra Margarida Carvalho Leite

Endereço eletrónico: alexandramleite@gmail.com

Telefone:

Número do Bilhete de Identidade:

Título do relatório de estágio: Impacto das Formações Modulares Certificadas da Associação Industrial do Minho na perspetiva dos formandos: Conceção e implementação de uma proposta de avaliação

Orientador: Doutor Fernando Ilídio da Silva Ferreira

Ano de conclusão: 2013

Designação do Mestrado: Mestrado em Educação, Área de Especialização em Formação, Trabalho e Recursos Humanos

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO INTEGRAL DESTES RELATÓRIOS DE ESTÁGIO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, 31 de outubro de 2013

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Cessado este importante processo de formação torna-se necessário enaltecer todo o apoio recebido por aqueles que tudo fizeram para que o sucesso fosse o único desígnio possível.

Aos meus pais e irmão, agradeço pela força, compreensão e a confiança que sempre depositaram em mim. A vós um agradecimento não basta!

Ao meu tio Mário Leite, que sempre constituiu uma pessoa de referência por toda a disponibilidade e que sempre confiou no meu progresso.

Ao meu orientador, pelo apoio científico e mensagens de incentivo que foram uma constante.

À Associação Industrial do Minho, em especial, à minha acompanhante de estágio Dr.^a Fátima Oliveira e à Elisabete Lopes, por todas as aprendizagens profissionais que me permitiram obter, mas sobretudo pela dedicação e incansável apoio quer ao nível formativo, quer a nível pessoal.

A todos os formandos que, quer através das entrevistas, quer através dos inquéritos por questionário, partilharam um pouco das suas vivências que enriqueceram todo este trabalho.

A todos os docentes com quem tive o prazer de partilhar espaços de formação ao longo da Licenciatura em Educação e no presente mestrado. Aqui, devo deixar uma palavra especial à Dr.^a Fátima Antunes por todos os ensinamentos e por toda a prontidão com que sempre me presenteou.

À Nélia Ribeiro, “madrinha académica”, amiga não desde sempre, mas para sempre. Um obrigado pela energia positiva.

Às minhas incansáveis companheiras, Luzimar Oliveira, Cátia Pereira e Carla Sepúlveda pela amizade, pelo espírito de entreajuda que sempre norteou o desenvolvimento deste projeto, pela paciência, por tudo.

Aos meus amigos de sempre, em especial, Filipa Magalhães e Sandra Carvalho, por compreenderem a minha ausência e pela motivação que sempre me deram.

Aos amigos que tive o prazer de conhecer através da Mui Nobre Academia Minhota, obrigado pelos momentos de distração, de libertação, de boémia, que encerraram em momentos de inspiração.

A todos aqueles que não referenciei, mas que de algum modo contribuíram, direta ou indiretamente, para o êxito do estágio, bem como do presente relatório.

IMPACTO DAS FORMAÇÕES MODULARES CERTIFICADAS DA ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL DO MINHO NA PERSPETIVA DOS FORMANDOS: Conceção e implementação de uma proposta de avaliação

Alexandra Margarida Carvalho Leite

Relatório de Estágio

Mestrado em Educação – Formação, Trabalho e Recursos Humanos

Universidade do Minho

2013

Resumo

O presente relatório, produto do estágio desenvolvimento na Associação Industrial do Minho, no âmbito do Mestrado em Educação, área de especialização Formação, Trabalho e Recursos Humanos aborda a problemática das Formações Modulares Certificadas (FMC), no âmbito da Formação Profissional de Adultos, e tem por objetivo principal a conceção, e consequente implementação, de uma proposta de avaliação de impacto desta oferta formativa, nos formandos, a nível pessoal/social e profissional. Teoricamente, sob a forma de escrutínio crítico, discutimos os pressupostos inerentes à Formação Profissional, nomeadamente a oferta formativa FMC, convocando: em primeira instância, uma clarificação do termo formação e as diversas conotações que foi adquirindo, em função dos dispares contextos históricos vivenciados; num segundo momento, a exposição breve de um referencial de acontecimentos desde a Educação Popular às Formações Modulares Certificadas; num terceiro momento, a exploração da problemática suprarreferida através da discussão das perceções de especialistas do campo da educação neste âmbito; e, por último, a temática da avaliação da formação, descortinando os estudos existentes nessa área relativamente às Formações Modulares Certificadas.

Tendo em vista alcançar o objetivo enunciado, recorreremos a uma metodologia de pendor quantitativo e qualitativo, através da aplicação de um inquérito por questionário a um total de 184 formandos que frequentaram e concluíram com sucesso FMC, cessadas no ano de 2012, e da realização de entrevistas a 6 formandos, cujos resultados se expõem no último capítulo.

IMPACT OF THE CERTIFIED MODULAR TRAINING OF THE MINHO INDUSTRIAL ASSOCIATION IN THE PERSPECTIVE OF LEARNERS: Design and implementation of an assessment proposal

Alexandra Margarida Carvalho Leite

Professional Practice Report

Master in Education – Training, Work and Human Resources

Minho University

2013

Abstract

This report, the product of the professional practice developed in the Minho Industrial Association, under the Master in Education – Training, Work and Human Resources, discusses the problematic of the Certified Modular Training (FMC) as part of the Adults Professional Training thematic, and whose main objective is the design and subsequent implementation, of an impact assessment proposal of this training offer on the trainees, at personal / social and professional level. Theoretically, in the form of critical scrutiny, we discuss the assumptions inherent to Professional Training, in particular the FMC training offer, calling, at first instance, a clarification of the term training and the various connotations it has acquired, on the basis of experienced disparate historical contexts; subsequently, a brief exposure of a benchmark of events from the Popular Education to the Certified Modular Training; on a third time, the abovementioned problematic exploitation by discussing the perceptions within this context of experts in the field of education; and, lastly, the training evaluation thematic, revealing the existing studies in this area in relation to the Certified Modular Training.

In order to achieve the stated objective, we have used a quantitative and qualitative methodology, through the application of a survey questionnaire to a total of 184 trainees who attended and successfully completed one FMC, ceased in 2012, and the realization of interviews with six students, whose results are exposed in the last chapter.

ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE TABELAS.....	xi
LISTA DE ABREVIATURAS	xii
INTRODUÇÃO	1
I – ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL	3
1. Associação Industrial do Minho.....	3
1.1. Objetivos estratégicos da AIMinho	3
1.2. Área de Desenvolvimento e Formação de Recursos Humanos da AIMinho	4
1.3. Projeto de Intervenção-Investigação	5
1.3.1. Processo de integração na AIMinho: motivações, necessidades e pertinência	5
1.3.2. Objetivos do estágio: gerais e específicos.....	7
1.3.3. Público-alvo objeto de estágio.....	7
1.3.4. Atividades desenvolvidas e recursos necessários/utilizados	8
1.3.5. Problemática de intervenção-investigação: As Formações Modulares Certificadas no âmbito da Formação Profissional de Adultos e a avaliação dos seus impactos	9
II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	13
1. Formação – um campo em permanente desenvolvimento.....	13
1.1. Uma análise sobre o conceito de formação	15
1.2. Da Educação Popular à Formação Modular Certificada – Referencial de acontecimentos	18
1.3. Formação Profissional – uma visão sobre o contexto português	21
1.3.1. Iniciativa Novas Oportunidades e a Formação Modular Certificada.....	25

2. Avaliar a Formação – propósitos inerentes	28
2.1. O caso das FMC – conclusões de estudos	30
III – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	35
1. Metodologia da intervenção-investigação: da teoria à prática	35
1.1 Paradigma, metodologias, método e técnicas: fundamentação teórica	35
1.2. Procedimentos metodológicos mobilizados e limitações: fundamentação prática	40
IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	43
1. Perfil dos inquiridos e formação frequentada	43
1.1. Formandos inquiridos através do inquérito por questionário	43
1.2. Formandos entrevistados	47
2. Objetivos, Perceções e Avaliação da Formação Frequentada	49
2.1. Razões para a frequência da FMC	49
2.2. Alcance dos objetivos	50
2.3. Perceções sobre as FMC	51
2.3.1. Face à experiência formativa	51
2.3.2. Aspetos positivos e negativos das FMC, em geral	58
2.3.3. Face aos objetivos propostos pelo governo para esta oferta formativa	60
2.4. Avaliação da FMC frequentada	62
3. Impacto da formação na vida pessoal/social e profissional	63
3.1. Impactos a nível pessoal/social	63
3.2. Impactos a nível profissional	65
3.2.1. Mudanças na situação profissional	65
3.2.2. Oportunidade de aplicar competências adquiridas a nível profissional	66
3.2.2.1. Formandos que não tiveram oportunidade de aplicar as competências profissionalmente	67

3.2.2.2. Influência da FMC frequentada na avaliação de desempenho e na carreira.....	68
4. Sugestões de melhoria e interesse futuro na frequência de FMC	69
CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
LEGISLAÇÃO REFERENCIADA	85
APÊNDICES.....	87

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Caracterização dos formandos em função do Género	43
Gráfico 2 - Situação Profissional	45
Gráfico 3 - Há quantos meses concluiu a formação?.....	47
Gráfico 4 - Motivos/Objetivos para a frequência das FMC	50
Gráfico 5 - Conseguiu atingir os seus objetivos?	50
Gráfico 6 - Aspetos positivos das FMC	58
Gráfico 7 - Aspetos negativos das FMC.....	59
Gráfico 8 - Quais as mudanças que obteve a nível pessoal/social?	63
Gráfico 9 - Qual a razão que o/a impediu de aplicar as competências que adquiriu, a nível profissional?	67
Gráfico 10 - De que forma a frequência da formação influenciou a avaliação do seu desempenho na empresa/organização?	68
Gráfico 11 - Qual/Quais as suas sugestões para tornar a formação que frequentou mais eficaz? ...	69
Gráfico 12 - Recomendaria a frequência da FMC que frequentou?	70
Gráfico 13 – Está interessado/a em frequentar outras FMC na AIMinho?.....	71

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Atividades desenvolvidas no estágio	8
Tabela 2 - Idade (n.º anos) dos formandos	44
Tabela 3 - Habilitações Literárias (nível ensino)	44

Tabela 4 - Formação frequentada.....	45
Tabela 5 - Local de realização (instalações)	46
Tabela 6 - Relativamente à sua experiência formativa, indique qual o grau de concordância face às seguintes afirmações:	51
Tabela 7 - Grau de satisfação face à FMC frequentada relativamente seus aos objetivos iniciais.....	62
Tabela 8 - Avaliação global da FMC frequentada.....	63
Tabela 9 - Situação profissional antes e após a frequência da FMC.....	65
Tabela 10 - Relativamente à FMC que frequentou, já teve oportunidade de aplicar as competências adquiridas a nível profissional?	66
Tabela 11 - Que perspetiva de evolução de carreira é que esta formação lhe proporcionou ou poderá proporcionar?	69

LISTA DE ABREVIATURAS

AIMinho – Associação Industrial do Minho

ANEFA – Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação

ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional

CEPCEP - Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa

CIME – Comissão Interministerial para o Emprego

CIP – Confederação da Indústria Portuguesa

CNO – Centro Novas Oportunidades

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

CRVCC – Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

DGEP – Direção-Geral de Educação Permanente

DGERT – Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho

DFRH – Desenvolvimento e Formação de Recursos Humanos

DL – Decreto-Lei

DSQA – Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação

DTP – Dossiê Técnico-Pedagógico

EA – Educação de Adultos

EFA – Educação e Formação de Adultos
FMC – Formações Modulares Certificadas
FP – Formação Profissional
FSE – Fundo Social Europeu
FTRH – Formação, Trabalho e Recursos Humanos
GRH – Gestão de Recursos Humanos
INO – Iniciativa Novas Oportunidades
IRC – Imposto sobre o Rendimento de Pessoa Coletivas
IRS – Imposto sobre o Rendimento de Pessoa Singulares
QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional
PDEFA – Programa para o Desenvolvimento da Educação e Formação de Adultos
PNAEBA - Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos
POPH – Programa Operacional Potencial Humano
RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SIAC – Sistema de Apoio a Ações Coletivas
SIGO – Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa
SNQ – Sistema Nacional de Qualificações
SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*
UERN – União Empresarial da Região Norte
UFCD – Unidade de Formação de Curta Duração

INTRODUÇÃO

Na conjuntura atual, em que enfrentamos uma profunda crise da economia, do emprego, da educação e dos valores importa atuar e dirigir esforços, no sentido de procurar novas formas de intervenção e de mudança. Esta mudança, de que falamos, pretende representar soluções inovadoras de resposta a esta crise e motivar para a ação refletida e contagiante na construção de novas mentalidades e no desenvolvimento de campos de intervenção. As oportunidades e as políticas educativas estão cobertas de descontinuidades e de descontextualização tendendo, por conseguinte, a fundar respostas que não passam de empates na realidade. Neste sentido, propomo-nos conceber e implementar uma proposta de avaliação de impacto das Formações Modulares Certificadas (FMC), na vida pessoal/social e profissional dos formandos, procurando conhecer e perceber as motivações, interesses, perspetivas, balanço crítico e impactos percebidos nas diversas esferas da vida. Assim, para um melhor entendimento da problemática realizamos uma leitura atenta e seletiva de teóricos de renome no campo da Formação, Trabalho e Recursos Humanos da qual resultou uma reflexão crítica sobre a Formação, a Formação Profissional e a Avaliação da Formação, conceitos transversais e necessários para a compreensão da oferta formativa FMC.

A Associação Industrial do Minho (AIMinho), instituição que nos acolheu para efetivação do estágio, tem a seu cargo, a responsabilidade de realizar iniciativas de apoio à gestão e consultoria nas vertentes comercial, laboral, fiscal e industrial das empresas. Para além destes serviços oferece, ainda, formação profissional a empresas/entidades, bem como a pessoas individuais. Foi neste contexto que concebemos e aplicamos a nossa proposta de intervenção/investigação, mais especificamente junto dos formandos que frequentaram e concluíram FMC, terminadas em 2012. O trabalho que desenvolvemos inseriu-se na Área de Desenvolvimento e Formação de Recursos Humanos da AIMinho e focou-se sobre as FMC por consenso entre os nossos interesses e os da própria associação, por motivos que esclareceremos em momentos ulteriores.

Assim, em função do objetivo geral recorreremos, inicialmente, à metodologia quantitativa, usufruindo do inquérito por questionário para a recolha de informações de carácter geral sobre a população em estudo. Posteriormente, tendo em vista o aprofundamento e interpretação de subjetividades, impactos e perceções, deliberamos utilizar a metodologia qualitativa através da aplicação de entrevistas semidiretivas a um conjunto de formandos.

Deste modo, por forma a organizar, segundo uma sequência lógica, estruturamos o presente relatório dividindo-o em quatro capítulos: I - Enquadramento Contextual; II - Enquadramento Teórico; III - Enquadramento Metodológico e IV - Apresentação e Discussão dos Resultados. Assim sendo, no Capítulo I, fizemos uma abordagem contextual da AlMinho e do âmbito do estágio enunciando o processo de integração, motivações institucionais, pessoais e relativas aos objetivos de formação do Mestrado em Educação, área de especialização Formação, Trabalho e Recursos Humanos e público-alvo, expondo, por último a problemática subjacente ao estágio. No Capítulo II, realizamos um enquadramento teórico sobre o conceito de Formação, a Formação Profissional em Portugal até às FMC e a Avaliação da Formação, convocando para o efeito estudos realizados neste âmbito. No Capítulo III, concretizamos um enquadramento metodológico, no qual assumimos opções quanto aos métodos, metodologias e técnicas mobilizadas, fundamentando teoricamente e explicando a sua implementação. O Capítulo IV destinou-se ao tratamento e interpretação dos resultados.

I – ENQUADRAMENTO CONTEXTUAL

1. Associação Industrial do Minho¹

Associação empresarial regional multisetorial, criada em 1975, a Associação Industrial do Minho é reconhecida como uma das principais associações empresariais do país. Tendo a sua génese no Grémio das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas, esta entidade privada de utilidade pública sem fins lucrativos, oferece uma vasta gama de serviços no que concerne à assessoria jurídica, consultoria nas áreas laboral, fiscal e comercial, investimento estrangeiro, propriedade industrial e alvarás para a construção civil.

A associação possui uma forte presença sendo Presidente da União Empresarial da Região Norte (UERN) e integrando o Conselho Geral de Confederação da Indústria Portuguesa (CIP).

Por via de uma rede de contactos e parcerias estratégicas² e com centros empresariais em Braga e em Viana do Castelo, a AIMinho, preocupa-se com as questões ligadas ao setor empresarial, de modo a estabelecer uma cooperação, com o intuito de tornar a Região Norte cada vez mais competitiva.

Acreditada pela Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), nalgumas áreas de intervenção, a AIMinho afirma-se como um dos maiores prestadores de serviço na região no que respeita à Formação Profissional para Empresários/Quadros Superiores e Ativos das Empresas.

1.1. Objetivos estratégicos da AIMinho

Por intermédio de quatro imperativos traduz os seus objetivos: Promover, inovar, cooperar e empreender.

- “Promoção da Região/País e Internacionalização da Economia, através da conceção e execução de estratégias e projetos internacionais que resultam na atração de investimento direto estrangeiro e promovam fluxos comerciais.
- Inovação e produtividade alcançadas pela promoção e desenvolvimento de iniciativas que produzam uma mudança organizacional do tecido empresarial, disponibilizando aos associados “cadeias de valor” e “infraestruturas” de competitividade, assessoria em organização e gestão “industrial”, produção, distribuição e

¹ Informações recolhidas a partir do Manual de Acolhimento, do Regulamento Geral de Funcionamento da Formação da AIMinho e <http://www.aiminho.pt/aiminho/menu/id/1/> (acedido a 22-10-2012)

² Associações, Câmaras Municipais, Governos Cívicos, Centros Tecnológicos, Universidades, Institutos Politécnicos, Escolas Superiores e muitas outras entidades.

logística, gestão de alta qualidade, marcas, marketing, distribuição e novas modalidades de negócio (franchising, e-commerce, e-business, etc.).

- Cooperação Empresarial por meio do desenvolvimento de um trabalho regular de informação, esclarecimento, sensibilização e potenciação de redes de cooperação, fomentando a identificação de oportunidades de negócio em conjunto e prestando serviços de assessoria técnica com o objetivo de contribuir para o aumento da competitividade das empresas da região.
- Fomentar o Empreendedorismo estimulando ideias e projetos inovadores e com valor empresarial e, consequentemente, promovendo o valor da iniciativa em geral e, em particular, a empresarial, fornecendo o enquadramento técnico e de gestão (triagem e aconselhamento) e oferta descentralizada de serviços de apoio qualificado, prestados em espaços físicos adequados e dirigidos a promotores jovens e/ou a projetos inovadores.”

1.2. Área de Desenvolvimento e Formação de Recursos Humanos da AlMinho

Institucionalmente, a AlMinho encontra-se organizada por áreas de atuação e não por departamentos. O presente estágio insere-se na área de Desenvolvimento e Formação de Recursos Humanos (DFRH). Com o intuito de assegurar a execução e qualidade das suas atividades conta com uma equipa “multiárea” constituída por: recursos humanos diretamente afetos à atividade formativa, entre estes, gestores, coordenadores, técnicos administrativos de formação e formadores (com vínculo contratual, externo); e, por recursos humanos afetos indiretamente provenientes de outras áreas como Direção-Geral, Qualidade, Recursos Físicos, Acompanhamento e Controlo e Comunicação e Imagem. A sua política pauta-se por seis objetivos⁴:

1. “Reforço da qualificação dos Recursos Humanos



Aumentar a adequação das qualificações da população ao mercado de trabalho de forma a favorecer a sua empregabilidade.

2. Promoção da capacidade de inovação, gestão e modernização do tecido empresarial



Contribuir para a modernização e competitividade das organizações.

3. Promoção da igualdade de género e da igualdade de oportunidades



Integração da perspectiva de género e da igualdade de oportunidades nas estratégias de educação e formação.

4. Fomentar uma cultura de aprendizagem ao longo da vida

³ Expressão utilizada nos documentos da AlMinho.

⁴ Informações recolhidas a partir do Manual da Qualidade da Atividade Formativa da AlMinho.



Potenciar a adaptabilidade da população ao mercado de trabalho, estimulando a sua participação contínua em processos de atualização/aquisição de conhecimento.

5. Satisfação dos intervenientes na atividade formativa



Formandos, formadores, empresas e público em geral mais satisfeitos são agentes que potenciam a nossa atuação.

6. Melhoria contínua dos serviços e processos



Aumentar a eficácia e a qualidade dos serviços da atividade formativa através da sistematização de processos e do registo de informação.”

A área DFRH tem à sua responsabilidade um conjunto alargado de serviços no que concerne ao desenvolvimento de planos de formação interempresas (formação definida à medida das “reais necessidades”, com vista ao “aumento da competitividade”, exigindo a concretização do que preconiza o ciclo de gestão da formação) e intraempresas (planos de formação adaptados às necessidades das organizações da Região Minho, entre os quais, alguns financiados pelo Fundo Social Europeu, tais como, Gestão Geral e Gestão Industrial, Contabilidade e Finanças, Marketing, Recursos Humanos e Comportamental, Qualidade e Ambiente, Informática e Secretariado, Formação de Formadores), à prestação de serviços de consultoria tanto ao nível da Formação como de Recursos Humanos às empresas, bem como Formações Modulares Certificadas (FMC). Acreditada pela DGERT e com formação cofinanciada pelo Programa Operacional Potencial Humano (POPH) oferece FMC nas áreas de Contabilidade e Fiscalidade; Secretariado e Trabalho Administrativo; Enquadramento na Organização/Empresa; Ciências Empresariais; Proteção do Ambiente; Higiene e Segurança no Trabalho.

1.3. Projeto de Intervenção-Investigação

1.3.1. Processo de integração na AlMinho: motivações, necessidades e pertinência

No Mestrado em Educação – Formação, Trabalho e Recursos Humanos, de natureza profissionalizante, insere-se o estágio curricular que pretende a problematização e aproximação a um contexto real de trabalho através da discussão e reflexão das políticas e práticas vigentes, procurando conceber um diagnóstico de necessidades. Este é o mote para o desenvolvimento de um

projeto de intervenção-investigação devidamente contextualizado e concetualizado. Desta forma, por motivos de proximidade geográfica e pelo notório trabalho desenvolvido ao nível da Região Minho, contactamos a AIMinho para averiguar a recetividade face à execução deste empreendimento de investigação, junto da sua área de DFRH. Rapidamente obtivemos feedback positivo e foram acionados todos os meios para oficializar o acordo de cooperação.

A AIMinho prontamente nos recebeu, apresentou-nos a toda a equipa, bem como todos os projetos que detinham em mãos, dando algumas sugestões temáticas para o desenvolvimento de estágio. Inicialmente, tomamos a iniciativa de avançar com um estágio em torno da responsabilidade social empresarial aspirando perceber as políticas de responsabilidade social em vigor nas empresas da Região Minho. Porém, ao longo do tempo e no desenvolvimento do estágio foram surgindo outros âmbitos de atuação mais ajustados ao nosso exercício dentro da mesma que conduziram à alteração da temática em estudo. Por sugestão da acompanhante de estágio, Dr.^a Fátima Oliveira, responsável de formação, debruçamo-nos sobre a avaliação de impacto das Formações Modulares Certificadas (FMC), visto ser fundamental para a análise e prossecução dos objetivos e melhoria das ações da AIMinho. Assim, tencionando dar um contributo significativo, e alargando o âmbito do objeto de análise, mobilizamos competências para uma reflexão crítica sobre o que concernem as FMC e sobre o que se verifica na realidade junto dos sujeitos que as frequentaram e concluíram com sucesso, propondo-nos elaborar e implementar uma proposta de avaliação de impacto desta oferta formativa na vida pessoal/social e profissional desses indivíduos.

A escolha desta intervenção deve-se, em grande medida, à necessidade de responder a uma meta estipulada, no manual de qualidade, pela AIMinho, que presentemente decidiu incluir nas suas políticas e práticas de formação, a avaliação de impacto das FMC, como forma de acompanhar o processo de evolução dos seus formandos. Desta forma, aliando os objetivos de formação do mestrado às necessidades da AIMinho procuramos problematizar esta questão, desenvolvendo e aplicando uma proposta de avaliação de impacto, sob a forma de inquérito, capaz de recolher dados pertinentes sobre as mudanças nos formandos desta entidade, nas várias esferas da sua vida: pessoal/social e profissional. Projetando ir mais além e perceber de modo mais aprofundado esses impactos e as informações recolhidas através do inquérito por questionário deliberamos recorrer a entrevistas semiestruturadas a seis formandos, selecionados em função da disponibilidade demonstrada.

1.3.2. Objetivos do estágio: gerais e específicos

- ✓ Avaliar o impacto das FMC na vida pessoal/social e profissional dos formandos através da conceção de uma proposta de avaliação e respetiva implementação
 - Conceber uma proposta de avaliação de impacto, sob a forma de inquérito por questionário, em função das solicitações da AIMinho
 - Implementar a proposta de avaliação de impacto elaborada
 - Caraterizar os formandos e a FMC frequentada
 - Perceber os objetivos da frequência, perceções e como avaliam a FMC
 - Compreender de modo mais aprofundado o impacto das FMC junto de um conjunto de formandos através da realização de entrevistas
 - Perceber sugestões de melhoria e nível de recomendação da FMC frequentada

1.3.3. Público-alvo objeto de estágio

O projeto de intervenção-investigação teve como público-alvo formandos que concluíram com sucesso FMC, findadas em 2012⁵, tanto da sede de Braga como da delegação de Viana do Castelo, aos quais foi solicitado o preenchimento de um inquérito, prioritariamente, *online*; bem como, entrevistas semiestruturadas a 6 formandos⁶.

Em 2012, cessaram 16 FMC⁷, sendo essas: Utilitários de Aplicação Gráfica; Língua Inglesa - Relações laborais – Iniciação; Processador de Texto - Processamento e Edição; Fundamentos Gerais de Higiene do Trabalho; Sistemas de normalização contabilística; Legislação Fiscal na Função Pessoal; Língua Inglesa - Relações Laborais – Desenvolvimento; Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA); Agentes Químicos e Biológicos; Organização do Trabalho - Gestão das Organizações; Língua Francesa - Relações Laborais – Iniciação; Metodologias de Avaliação de Riscos Profissionais e Projeto Segurança e Higiene no Trabalho – Definição.

A população deste estudo é composta por 184 formandos, dos quais, aproximadamente: 64% são mulheres e 36% são homens; 31% possui o 9º ano, 42% possui o 12º ano, 20% possui qualificação superior (31 com licenciatura e 5 com o mestrado) e os restantes 7% dizem respeito a

⁵ Dado que para a realização da avaliação de impacto a AIMinho demonstrou o interesse em que apenas se realizasse passados seis meses do término das FMC, sendo esta uma política experimental assente numa norma atual da proposta de certificação da qualidade da AIMinho, apenas os indivíduos que compõem a população descrita a seguir se enquadram no público-alvo.

⁶ O processo de seleção dos entrevistados será explicado no capítulo III – Enquadramento Metodológico.

⁷ As ações de inglês repetem-se, por isso é que apenas surgem 13 ações de formação elencadas.

indivíduos com 10^a e 11^a completo e 11^o, 12^o incompleto; 47% realizaram a formação na sede da AIMinho em Braga e 53% realizaram a formação na delegação de Viana do Castelo.

1.3.4. Atividades desenvolvidas e recursos necessários/utilizados

Para a concretização do estágio em causa, torna-se necessário explicitar as atividades concretizadas, sendo estas as seguintes:

Tabela 1 - Atividades desenvolvidas no estágio

	ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ESTÁGIO
Transversais a todo o relatório	<ul style="list-style-type: none"> - Recolha da informação relevante para o desenvolvimento do trabalho, nomeadamente realização de pesquisas que sustentaram o enquadramento teórico, o enquadramento contextual e o enquadramento metodológico - Conversas informais; - Análise documental; - Elaboração do relatório de estágio; - Sessões de orientação científica.
Enquadramento Contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Listagem da base documental da organização; - Descrição contextual, da área de investigação/ação, procedimentos e destinatários.
Enquadramento Teórico	<ul style="list-style-type: none"> - Leitura e análise da literatura recolhida acerca da problemática em estudo; - Escrutínio crítico sobre perspetivas teóricas acerca da problemática e explicitação de estudos desenvolvidos sobre a mesma.
Enquadramento Metodológico	<ul style="list-style-type: none"> - Listagem da rede de contatos dos formandos das FMC da AIMinho, com fim em 2012; - Elaboração do <i>email</i> a enviar aos formandos a comunicar e explicitar o estudo a decorrer e a solicitar a resposta ao inquérito; - Construção do Inquérito por questionário; - Aplicação dos Inquéritos por questionário via eletrónica; - Construção do guião das Entrevistas semiestruturadas e realização das mesmas; - Exposição e explicação da metodologia utilizada.
Apresentação/discussão dos resultados e Considerações Finais	<ul style="list-style-type: none"> - Construção da base de dados no programa <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS); - Importação das respostas obtidas no inquérito de uma folha Excel para o SPSS; - Análise e interpretação dos dados provenientes do Inquérito por Questionário; - Análise dos restantes dados recolhidos (entrevistas e conversas informais,

	convocadas para o efeito apenas quando necessário); - Reflexão crítica dos impactos do estágio a nível pessoal, institucional e conhecimento e dos constrangimentos gerais e avanços alcançados. - Tratamento e conclusões do estudo através da discussão e articulação dos dados obtidos e das perspetivas teóricas convocadas em momentos anteriores;
--	---

1.3.5. Problemática de intervenção-investigação: As Formações Modulares Certificadas no âmbito da Formação Profissional de Adultos e a avaliação dos seus impactos

Encontramo-nos perante uma sociedade e um mundo em constante movimento e mutação. Pois bem, tal não reside numa novidade. Nova é a velocidade em que as mutações se registam e os contornos que assumem as transformações da sociedade. Assim, é necessário, estar em constante atualização, ser ambicioso, ser produtivo para conseguir responder aos imperativos deste mundo cada vez mais competitivo. A flexibilidade, a mobilização e a aquisição de competências são, agora, domínios que deverão estar presentes para responder às demandas de um mercado e de uma sociedade cada vez mais “insatisfeita”.

A resposta a estas crescentes preocupações, que exigem um plano de ação orientado para a concretização dos objetivos organizacionais, do crescimento de poder no mercado, de objetivos pessoais, de satisfação global, reside naquilo a que chamamos, hoje em dia, de Gestão de Recursos Humanos (GRH).

A GRH, tal como a sociedade e o mercado, sofreu alterações até chegar a esta atual designação. Anteriormente, designada por Administração de Pessoal referia-se ao Homem, exclusivamente, como um ser passivo, sem aspirações. Prevalecia uma visão mecanicista do Homem voltada para a necessidade de incessante aumento da produtividade. Atualmente, devido ao evoluir da sociedade, aos avanços tecnológicos e ao impacto das mudanças do mercado de trabalho e das mentalidades, no seio das organizações, as crescentes preocupações voltam-se não somente para a produtividade, mas, também, para a qualidade e, no entender dos gestores, tal só é possível e concretizável pelas pessoas que nelas trabalham.

No nosso entender, a GRH, é a capacidade e a vontade – por parte dos sujeitos competentes, os gestores – de conferir valor aos recursos mais práticos de uma organização, os seus Recursos Humanos, e, por conseguinte, traduz-se na habilidade de gerir continuamente esses recursos em

prol do sucesso organizacional e da satisfação pessoal, tendo em vista um equilíbrio positivo entre a produtividade e a qualidade.

A Gestão de Recursos Humanos compreende um espectro diversificado de processos como: o planeamento estratégico; recrutamento e seleção; formação e desenvolvimento, gestão de carreiras; avaliação de desempenho. O mote para este escrutínio centrar-se-á na formação, mais especificamente na Formação Profissional (FP) e na oferta formativa Formações Modulares Certificadas (FMC) e os impactos que estas têm ou podem ter nas diversas esferas da vida daqueles que as frequentam: quer a nível profissional, quer a nível pessoal e/ou social.

A formação e a aprendizagem ao longo da vida “(...) tem-se tornado num dos mais inflamados discursos que preenche as agendas políticas a nível mundial, no espaço comunitário e nacional, emergindo, nas duas últimas décadas, como condição indispensável para assegurar o desenvolvimento económico e social do espaço mundial e a competitividade individual e organizacional.” Silva (2005:2071). É neste contexto que se têm desenvolvido as políticas e orientações respeitantes à Formação Profissional.

Criticamente, Lima (2007) profere que mais do que obedecer a objetivos instrumentais, a formação e a aprendizagem ao longo da vida necessitam ter em conta as subjetividades e o teor humanista que deve caracterizar a educação/formação e que tal não pode ser resumido a programas de formação. Assim, nesta perspetiva deve contemplar não somente o desenvolvimento profissional, mas também o desenvolvimento pessoal e social dos cidadãos. No entanto, a FP que vigora, pelo menos no nosso país, encontra-se marcadamente orientada por imperativos económicos subsumindo-se à expressão “qualificar os recursos humanos”, como diretriz para aumentar quantitativamente os níveis de alfabetização dos cidadãos portugueses face ao espaço europeu, ao invés do desenvolvimento qualitativo dos mesmos.

Dado os baixos níveis de qualificação, tanto de jovens como de adultos, e dado o precoce abandono escolar, Portugal procurou encontrar soluções apropriando políticas de educação e formação europeias para o âmbito nacional. Assim, face a estas debilidades estipulou como meta fulcral a aposta na aprendizagem ao longo da vida, objetivando qualificar os seus recursos humanos. Desta forma, em 1999, o Ministério da Educação, através do estabelecimento de parcerias públicas e privadas, desenvolveu vias de educação e formação diferenciadas, alternativas ao sistema escolar. É neste contexto que surge a Formação Profissional como a mobilização e apreensão de saberes de

cariz técnico, pessoal e social⁸, capazes de se traduzir em competências profissionais e de vida e em percursos flexíveis de educação/formação. Os indivíduos, segundo esta modalidade formativa, capacitam-se de conhecimentos transponíveis para o exercício do trabalho e para a vida quotidiana. A estes, é dada a possibilidade de integrar ofertas diversificadas consoante as suas experiências, motivações, expectativas e interesses em função das diferentes esferas da vida (profissional, pessoal e social). As FMC enquadram-se nesta modalidade de formação. Atualmente, destinam-se a “(...) a adultos com idade igual ou superior a 18 anos, sem a qualificação adequada para efeitos de inserção ou progressão no mercado de Trabalho e, prioritariamente, sem conclusão do ensino básico ou secundário.”⁹, no entanto, os destinatários, propósitos e ambições¹⁰ de origem eram bem diferentes. Neste sentido, mais do que tecer um relatório com base na sua operacionalização, como comumente é realizado por órgãos governamentais, importa avaliar esta oferta na perspetiva dos formandos para perceber os impactos que estas têm ou podem ter a nível pessoal/social e profissional.

A avaliação da formação enfatizou-se nas últimas décadas: por um lado, por reconhecerem a importância desta para avaliar as necessidades, pertinência, adequação, qualidade e impactos de uma dada formação quer ao nível dos seus destinatários, quer ao nível da sua organização e conteúdo; e, por outro lado, por imposições legais que têm ditado a sua burocratização.

No que concerne às FMC, até ao momento, a avaliação realizada restringe-se à aferição da satisfação dos formandos face à formação frequentada e face ao formador e à aferição da satisfação do formador face à entidade formadora e aos formandos, constituindo-se uma norma legal que estes elementos integrem o dossiê técnico-pedagógico (DTP) de cada ação. Excluindo esta obrigação legal e o relatório de operacionalização das mesmas datado em 2010, praticamente não se conhecem estudos de avaliação em relação às FMC, daí esta intervenção-investigação constituir um progresso face a esta temática.

Apresentadas algumas considerações face à FP e esferas de vida e feita uma breve caracterização das FMC importa analisar e discutir criticamente teorias, pressupostos e estudos avançados neste âmbito. Em momentos ulteriores mobilizamos esforços de cariz teórico, mas também metodológico, procurando avaliar o impacto das FMC sentidos pelos indivíduos que as

⁸ Ao nível do discurso e da legislação está previsto o desenvolvimento pessoal e social dos cidadãos, porém os estudos que têm sido desenvolvidos sobre a Formação Profissional remetem-se para a operacionalização da mesma descuidando esses aspetos.

⁹ Informação oriunda do site da AIMinho, acedido a 14-07-2013, através de <http://www.aiminho.pt/projectos/projecto/id/4/>

¹⁰ Estas questões encontram-se exploradas no Capítulo II – Enquadramento Teórico.

frequentaram em diversas esferas de vida, através da concepção e implementação de uma proposta de avaliação de impacto.

II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Formação – um campo em permanente desenvolvimento

A formação aparece comumente associada ao trabalho importando assim perceber o contexto social e histórico em que esta relação se tem vindo a estabelecer. A este propósito, Correia (1996) apresenta dois mundos, o da formação e o do trabalho, que não possuem uma ligação simples, nem pura, pois aceitar esta perspetiva seria assumir uma posição redutora. Estes dois mundos possuem um historial e vão ganhando outros contornos e diferentes formas de articulação à medida que a história se vai alterando: na Idade Média, assiste-se a uma institucionalização dos sistemas de formação contribuindo para a regulação do acesso e valorização simbólica das diferentes posições hierárquicas dos ofícios; nos séculos XVIII e XIX, com o desenvolvimento da manufatura e da maquinofatura, assistiu-se a uma *autonomia relativa* (estruturalmente e/ou funcionalmente) entre as esferas sociais da formação e do trabalho, porém, esta complexificação tecnológica fez-se acompanhar por uma simplificação e desqualificação do exercício profissional ao longo do século XX, fase do *taylorismo*, do *fordismo* e do *Estado de Bem-Estar*, assistiu-se a um reforço da autonomia entre os sistemas de ensino e a esfera do trabalho, assim como ao avanço tecnológico, que pôs em evidência a divisão do trabalho, concretizando o estado, junto com os sindicatos, a elaboração de grelhas de qualificação que localizam os trabalhadores e as tarefas a executar, legitimando-os, valorizando as qualidades dos indivíduos (diferentes formas de relação salarial); num período mais recente, nas últimas décadas do séc. XX, a crise do *fordismo*, caracterizada pela instabilidade entre a *autonomia relativa* entre os sistemas de formação e de trabalho – “(...) a promoção da subordinação da formação aos requisitos emanados da esfera da produção pode coexistir com a constituição de novas e múltiplas articulações entre espaços e tempos de formação e de trabalho que são suscetíveis de potenciar a gestação de relações e dimensões de cidadania numa e outra esferas da vida individual e coletiva”(Antunes, 2004:367).

Em Portugal, até 1974, vigorava o regime ditatorial, que impunha medidas autoritárias, conservadoras e imobilistas das políticas educativas, que proporcionou um desenvolvimento lento das escolas de massas. Objetivava-se o impulsionamento do sector económico e a reprodução social – pois embora se pretenda uma escola para todos, a aquisição de competências para todos de modo igual, por si só dissimula e legitima essas desigualdades –, e esta escola providenciaria uma

resposta às solicitações do mercado de trabalho, uma vez que habilitaria os seus alunos para o exercício do trabalho. Após o 25 de Abril, foi dada resposta a essa massificação. A par dos países ocidentais, a crise identificada, nas últimas décadas do século XX, também Portugal assistiu a uma instabilidade da autonomia relativa das relações entre formação e trabalho.

Na verdade, a par das mutações do contexto histórico, social e económico do país, a terminologia da formação, do trabalho e o papel do indivíduo nestes domínios também sofreu alterações, não apenas ao nível do seu significado, mas também das suas implicações e configurações. A formação encarada em tempos como um mero espaço de exposição de modos de fazer em função do exigido na era industrial, deu lugar à formação dinâmica, bem mais abrangente, contemplando para além de saberes técnicos, saberes tácitos e saberes transversais numa era bem mais desafiadora, a do conhecimento. Ao nível do papel do indivíduo as modificações foram ainda mais além. Atualmente, espera-se que este não seja somente produto da formação e da sua experiência, mas também que atribua significado e interprete todas as vivências no seio dos espaços de educação/formação, trabalho e sociedade, para que possa usufruir em plenitude dos conhecimentos e competências alcançados por esta via. Nos dias de hoje, o indivíduo para sobreviver às exigências dos diversos ambientes necessita de se autonomizar, flexibilizar e qualificar no sentido de se tornar não somente empregável, mas, por outro lado, para que em termos pessoais e sociais acompanhe o ritmo dos imperativos e possa desenvolver-se culturalmente.

Como pudemos verificar, ao nível da formação e ao lugar que o indivíduo ocupa na mesma, assistiu-se a uma deslocação do foco. Anteriormente, percebia-se o indivíduo como um mero recetor de informação e a formação como espaço de reprodução destinado à aquisição de conhecimentos básicos para o exercício de uma dada função; tal como afirma Correia (2008:63) encarava-se o sujeito “como sendo sempre um produto da sua experiência e nunca um produtor de experiências”. Atualmente, o indivíduo reveste-se dos seus valores e conhecimentos adquiridos por via da socialização, da conciliação entre as várias faces da sua vida e da maturidade do seu “eu”, anunciando-se como reproduzidor e produtor de competências por via de uma formação não somente voltada para uma boa inserção e progressão no mercado de trabalho – embora, seja o imperativo fulcral ao nível dos objetivos e políticas nacionais – mas também, para responder às suas motivações enquanto indivíduo inserido na sociedade, aspirando aprender para se sentir útil e atualizado através da frequência de formação por iniciativa individual. O indivíduo através da

formação apresenta-se, então, como motor de arranque para a construção da sua identidade – pessoal, social e profissional – construindo, através do contexto de formação, percursos flexíveis interpretando as competências que adquire, imbuindo nos seus discursos a necessidade de estar em permanente formação, pois, neste momento, aprende-se para se ser flexível porque a envolvente assim o exige.

1.1. Uma análise sobre o conceito de formação

Longe vão os tempos em que se assistia a uma linearidade entre educação e mercado de trabalho. Longe vão ainda os tempos em que a educação servia por si só como mecanismo de preparação para situações complexas. Hoje, numa sociedade e num mercado de circulação livre - de bens, pessoas e mercadorias - cada vez mais insatisfeito, o indivíduo apresenta-se como o responsável pelo percurso que trilha rumo à inserção e à adaptação ao exigente mundo do trabalho, lutando pela sobrevivência e pela conciliação entre os diversos espaços/tempos da sua vida – pessoal, social e profissional. Num contexto marcado por mutações céleres, onde o imperativo é a flexibilidade através da capacitação da mão-de-obra para o aumento da competitividade, a formação ganha terreno exibindo-se como uma oportunidade para a construção de percursos diversificados.

Falar sobre formação exige uma contextualização teórica esmiuçada, pois esta abarca uma panóplia de dimensões e de implicações tão díspares como as realidades em que subsistem e os propósitos a que pretende atender. Ferreira (2009a) infere que este é um “campo de grande transversalidade” (*idem*, p. 217), fundamentando que “As abordagens que têm sido produzidas em torno desta problemática relacionam várias dimensões, como a formação, o emprego, o trabalho, a socialização e identidades profissionais.” (*idem, ibidem*).

Comummente é perceptível que os discursos em redor desta temática circunscrevem-se na sua maioria à formação como resposta aos imperativos económicos reforçando a sua ênfase no seio das organizações como forma de aumentar a sua performance, através dos recursos humanos que estas detêm. Estevão (2001) denota que à medida que os tempos vão avançando tem-se tornado indissociável o conceito de formação do mundo do trabalho. Segundo Peretti (1997) a formação tem a seu cargo a responsabilidade de desenvolver uma política organizacional assente em duas premissas: na necessidade de se formar os recursos humanos de forma a prepará-los para os desafios e evoluções quer económica, quer tecnológica e, a par disto incluir e acompanhar as

inovações elaborando as alterações mais adequadas em prol do seio organizacional. A este propósito Velada (2007) acrescenta que a formação “(...) é, para as organizações, o mecanismo privilegiado de incorporação de novos conhecimentos e competências, ou de melhoria dos existentes.”. Nestas perspetivas salienta-se o papel da formação enquanto estratégia organizacional para sobreviver no mercado moderno. Ceitil (2002) é perentório em afirmar que a moderna gestão de recursos humanos e, portanto, a moderna gestão estratégica das empresas, tem como objetivo fazer com que o indivíduo, de modo consciente, acompanhe o desenvolvimento da empresa, pois o capital humano passa a assumir, nesta perspetiva, o desígnio da construção sólida das empresas do futuro. Isto é, a formação assume-se com a premissa de aliar os objetivos de progresso do indivíduo às necessidades empresariais, como forma de preparação para os conturbados tempos que as organizações atravessam. Por esta ótica é possível justificar a crescente procura da formação quer por iniciativa do indivíduo, quer por parte das organizações, não descurando o facto de os incentivos monetários a esta terem também aumentado, a par dos benefícios que esta por si só possui.

Pese embora a importância que a formação preconiza junto do desenvolvimento e ascensão de uma dada organização não devemos perder de vista a ideia de que a formação pode não ocorrer nem só no trabalho, nem só pelo trabalho. Doutra forma, poderemos entender que a formação não deve confinar-se exclusivamente aos espaços físicos de trabalho, mas decorrer também fora destes e com outros objetivos mais humanísticos do que economicistas. Não deveremos perder da mente o facto de que o indivíduo só se constitui como tal quando inserido numa sociedade, moldando-se e transformando, e que este tem em si costumes, tradições e valores que não deverão ser deixados à margem da formação. Ceitil (2002) aponta que quando nos referimos à formação devemos estar cientes que a esta estão inerentes processos de autoconstrução do sentido individual, ou seja, a formação para que se concretize plenamente necessita de ser incorporada no sistema de valores do indivíduo para que possa produzir efeitos. Paralelamente a esta preocupação partilhamos da perspetiva de Paulo Freire (2005) que sugere a superação da educação bancária pela educação libertadora ou problematizadora. Sob esta ótica e aplicando ao conceito da formação podemos perceber que a formação que ocorre por processos verticais – de cima para baixo – onde se espera que os sujeitos recebam de modo passivo os conhecimentos e os transponham para os contextos em que é suposto serem aplicados, deverá dar lugar a uma formação emancipatória onde o papel de formador e formando – enquanto sujeitos ativos - se toquem através de trocas de informação,

experiências e questionamentos para agir conscientemente em diversos contextos. Estas duas visões vêm salientar o papel fundamental do indivíduo nos processos de formação, não somente enquanto sujeito inserido profissionalmente, mas também enquanto ser pensante, com capacidade para receber, refletir, organizar e aplicar os conhecimentos adquiridos.

Numa ótica bem mais abrangente e mais ajustada à realidade atual, Lima (2007) escrutina que a formação não deve servir apenas aos imperativos económicos e instrumentais, pois desta forma estamos a cair numa perspetiva redutora e simplista que descora a parte humanística que deve ser uma das premissas fulcrais desta temática. Estevão (2001) elabora à luz da sociologia crítica uma conceção de formação que percebe esta última enquanto um processo que deve ser naturalizado, como uma tradição e, portanto, defendendo a necessidade de no seio organizacional, trabalhadores e entidade, construírem uma cidadania organizacional assente na justiça, de modo a “apontar para uma valorização do capital humano (*idem*, 2001:188)” ao invés de “de uma mera variável de ajustamento do sujeito programável ao seu local de trabalho (*idem*, *idem*)”.

No que à formação diz respeito, é necessário perceber que existem efeitos associados, muito além dos tecnicistas: “(...) os efeitos da formação decorrem essencialmente de um trabalho baseado nos contextos de trabalho e na experiência dos sujeitos, não se limitando, portanto, às dimensões técnicas e didáticas. Eles incluem outras dimensões, ao nível pessoal e profissional (...)” (Ferreira, 2009b: 329).

Luís Filipe Cardim (2000) salienta que para percebermos os efeitos da formação necessitamos de ser capazes de perceber que esta acarreta benefícios: quer para as empresas, pois potencia uma melhoria do desempenho, uma maior gestão de conflitos, uma melhor imagem de si, responde à necessidade de aumentar a produtividade, facilita a comunicação e prevê um maior desenvolvimento organizacional pela capacidade de melhor identificar os objetivos organizacionais inerentes providenciando o alcance destes; quer para os indivíduos a nível do seu desenvolvimento pessoal, pela capacidade que esta possui de aumentar os níveis de motivação, de realização pessoal, de competências técnicas e relacionais, de autoconfiança, de progressão e consciência das suas habilidades, diluindo, desta forma, sentimentos de frustração e conflitos. A este propósito Estevão (2001:186) evidencia outros efeitos produzidos pela formação:

“ (...) ela promove a eficiência; incrementa a motivação e a automotivação dos trabalhadores; aumenta as suas capacidades de saber, de informação, de expressão, de comunicação, de sociabilidade, de integração; propicia

a emergência de projectos individuais (e também colectivos) no campo profissional; suscita alterações positivas ao nível do imaginário; questiona hábitos e modelos culturais; promove culturalmente e socialmente os trabalhadores; enfim, induz processos transformadores e mudanças organizacionais com efeitos apreciáveis ao nível da construção ou evolução de identidades colectivas.”

Nóvoa (1988:129) salienta que a formação “(...) é sempre um processo de transformação individual, na tripla dimensão do saber (conhecimento), do saber-fazer (capacidades) e do saber-ser (atitudes) (...)”. Partilhando desta opinião corroboramos que a eficácia de uma formação só se verifica se esta gerar mutações quer ao nível comportamental, quer ao nível de atitudes, pois tal como infere Dominicé (1988:53), “ (...) não há formação sem modificação, mesmo que muito parcial, de um sistema de referências ou de um modo de funcionamento (...)”.

Assim sendo, ao atentarmos na temática da formação, seja ela de que natureza for, deveremos entendê-la não meramente como benéfica para as organizações e para o desenvolvimento económico de um país – quando imbuída nas políticas de educação/formação -, mas entender, também, que esta, ao nível do desenvolvimento pessoal e social do indivíduo possui um papel preponderante. Partilhamos assim, da perspetiva de Barbier (1996:22) de que o conceito de formação “está intimamente ligado ao significado que [o formando] atribui globalmente à sua dinâmica de mudança”.

Em suma, no nosso entender a formação deverá ultrapassar o seu cariz utilitarista para estar ao serviço das pessoas, pois tal como afirma Silva (2006:418) a formação não deve ser “ (...) concebida como um processo prévio à acção dos actores nem como uma forma instrumental de preenchimento de lacunas, mas como um processo orientado para o desenvolvimento pessoal e profissional dos sujeitos, onde assume particular relevância a sua capacidade de decisão (...)”.

1.2. Da Educação Popular à Formação Modular Certificada – Referencial de acontecimentos

Intentando acrescentar valor para o desenvolvimento da inteligibilidade sobre o campo de Educação e Formação de Adultos (EFA), em Portugal, deliberamos, a partir de uma revisão da literatura, sobretudo assente nas teorizações de Lima (2007), Melo *et al.* (2002), Antunes (2011), Pires (2005) e Guimarães (2011), tecer um referencial histórico para dar conta das mutações e desenvolvimentos ao nível desta temática, desde a Educação de Adultos entendida como Educação Popular à emergência das FMC, inserida no campo da Formação Profissional com referência à “qualificação dos recursos humanos”.

1974 - 1985: educação de adultos e educação popular

A educação de adultos encontra-se referenciada à Educação Popular. Entende-se por Educação Popular, processos enraizados e desenvolvidos a nível local, por movimentos associativos e mobilização social. Entre 1975 e 1976, verifica-se a criação de parcerias entre as associações de educação popular e o Ministério de Educação, que resultou do desenvolvimento da Direção-Geral de Educação Permanente (DGEP). Ainda neste marco, é de destacar a Lei nº 3/79, que representa a transição da mobilização socioeducativa para a tentativa de articulação para um sistema e uma política de desenvolvimento de Educação de Adultos (EA) e, por conseguinte, determina a elaboração de Plano Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos (PNAEBA). Este Plano Nacional pretendia “propor metas para a erradicação do analfabetismo, através de diversos programas de execução e de uma estratégia de intervenção que combinava a ação governamental com as associações populares, conferindo especial relevo ao desenvolvimento de ‘projetos regionais integrados’, bem como à criação de um Instituto Nacional de Educação de Adultos.” (Licínio, 2007:83). No entanto, a vontade política, os recursos necessários e as próprias dinâmicas organizacionais da Direção-Geral do Ministério de Educação, manifestaram uma incongruência e incompatibilidade com as políticas e objetivos do PNAEBA.

1986 – 1995: crise e marginalização da educação de adultos

Promulgação e homologação da Lei de Bases do Sistema Educativo, associada a uma escolarização da EA. Este período fica ainda marcado pela adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia. Presencia-se a Educação Popular às margens, uma vez que a cisão entre EA e Formação Profissional contínua de Adultos leva a uma segregação e, portanto a um enfraquecimento do campo de EA. Assiste-se a um retrocesso das políticas de EA.

1995 – 2002: a EFA e o relançamento perdido do setor, sem política global e sem sistema público

Estamos perante um regresso da educação e aprendizagem ao longo da vida e a construção de novas políticas. Em 1996, é apresentado um Pacto Educativo para o Futuro, no qual um dos princípios gerais é que a educação e formação dos cidadãos ao longo da vida representam uma condição necessária para o crescimento económico e social e, assim, apela-se a uma maior atenção sobre a educação permanente e de adultos. Em 1997, na conferência de Hamburgo, Ana Benavente na situação de Secretária de Estado da Educação e Inovação, constituiu o Grupo de Trabalho para o

Desenvolvimento da Educação e Formação de Adultos, que propõe que o Estado passe a assumir responsabilidades neste campo. Em 1998, o Conselho de Ministros decide lançar o Programa para o Desenvolvimento da Educação e Formação de Adultos (PDEFA) que ficou a cargo de um Grupo de Missão, constituído no mesmo ano, que levaria a cabo a construção de uma agência nacional de educação e formação de adultos. Em 1998, cria-se a Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos (ANEFA), em regime de instalação até extinção, este organismo apresenta-se como enfraquecido, pois das dez propostas apresentadas no programa Saber+, apenas conseguiu dar resposta a três dessas solicitações, entre as quais a criação de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC) e de novos Cursos EFA.

2002: a EFA inscrita na Formação Vocacional

Este momento ficou marcado pela extinção da ANEFA e subsequente omissão da categoria EA. Segundo Lima (2007:95) referindo-se ao Decreto-Lei nº 208/2002, de 17 de Outubro:

“A lógica política que dominou foi já influenciada pelas ideologias modernizadoras e gerencialistas, de extração empresarial e produtivista, subordinando a educação de adultos à condição de instrumento do vocacionalismo e da economia, afinal as vertentes que haveriam de vir a legitimar a própria extinção da ANEFA, a partir de 2002 definitivamente transformada num conjunto limitado de valências inscritas incoerentemente no âmbito mais global ‘formação vocacional’ e de uma direção-geral com essa exata designação. A expressão “Educação de Adultos” é omissa dos discursos políticos, dando lugar a expressões como “qualificação de recursos humanos” e “formação vocacional”.

A partir de 2005: a EFA na batalha da qualificação

Neste marco, podemos perceber tensões e tendências como uma dupla vertente: por um lado, do protagonismo e visibilidade política, focando a tónica da qualificação, percebendo tensões entre certificação e educação, educação e qualificação; por outro lado, o protagonismo da EFA ao longo da vida. A Iniciativa Novas Oportunidades (INO)¹¹ surge, neste momento, com o estabelecimento do alcance da meta de qualificar um milhão de ativos até 2010. Entre 2006/2007 dá-se a criação da Agência Nacional para a Qualificação ¹²(ANQ). É neste contexto que surgem as FMC com um duplo propósito: de pela sua frequência ser permitido terminar percursos escolares (9º ou 12º ano, atualmente), através de uma oferta de carácter formativo exibindo-se como alternativa

¹¹ Os restantes desenvolvimentos históricos serão abordados em momentos ulteriores, nomeadamente, no ponto 2.3.1. Iniciativa Novas Oportunidades e Formações Modulares Certificadas.

¹² Atualmente designada por Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP).

ao modelo escolar tradicional; e, também, como ferramenta para a (re)inserção e/ou progressão no mercado de trabalho.

1.3. Formação Profissional – uma visão sobre o contexto português

A dinâmica interna do mercado de trabalho varia da capacidade de cada país proporcionar políticas públicas de desenvolvimento por parte do Estado¹³.

Tal como infere Velada (2007) as alterações que se têm verificado nas formas de organização do trabalho, das características demográficas da população ativa e os crassos problemas de literacia têm induzido, tanto nos indivíduos isolados, como nas organizações novas imposições no sentido de manter a vantagem competitiva.

A Formação Profissional (FP), embora não se apresentando como solução única, foi uma das apostas do governo português, para responder aos problemas de qualificação e inserção de jovens e adultos no mercado de trabalho. Preconizando uma oferta diversificada e a possibilidade de aquisição de percursos flexíveis de educação/formação, a FP é entendida como uma segunda oportunidade para muitos que outrora, devido a dificuldades económicas e/ou outras adversidades da vida, não puderam concluir estudos e alcançar um perfil profissional que os tornasse inseríveis em questões profissionais ou simplesmente atualizados para gerir e agir em situações complexas. A par destas preocupações foram ainda concebidas ofertas que preconizam o aperfeiçoamento e reconversão profissional, por via da reciclagem e atualização de conhecimento.

A FP, tal como referimos em momentos anteriores, surgiu sob a forma de ensino técnico formal, nos anos trinta, com o propósito de conferir apenas aos jovens, profissões de base de teor operatório. Nas duas décadas subsequentes, estende-se a adultos desempregados, surgindo a formação de adultos, e a ativos procurando a atualização e aperfeiçoamento dos seus papéis nos seus ofícios.

As políticas e orientações ao nível da formação foram-se desenvolvendo ao longo do tempo. No entanto, a sua concetualização débil veio traduzir-se na fraca implementação das mesmas, notória pela reduzida adesão dos destinatários.

Tal como inferem Coimbra, Parada & Imaginário (2001), a FP tem sido encarada de forma pragmática e operacional, por se constituir um mecanismo fulcral na conceção das políticas, quer

¹³ Universidades, empresas e de outras entidades, que promovam a iniciativa, a inovação, a criatividade, a cidadania, cientes da qualidade de trabalho, em fatores como igualdade de oportunidades, combate ao desemprego e garantia de direitos sociais de trabalhadores.

económicas, sociais ou de emprego, desempenhando uma função ao nível da gestão social do desemprego, tendo em conta, fundamentalmente, os interesses das empresas. Em 1985, perspectivava-se a formação como um projeto de cooperação, no Decreto-Lei nº 165/85. Neste documento, pode ler-se que a FP deve servir o desenvolvimento e não procurar estabelecer uma relação simples entre os sistemas de procura e oferta de emprego. Porém, esta definição, bastante instável, como podemos perceber nestes discursos, veio a alterar-se e a demonstrar o seu caráter liberal e redutor através de uma linguagem simplista, por via da Lei de Bases do Sistema Educativo de 1986, fruto da promulgação das diretrizes existentes sobre o tema em vogue. A este propósito em 1991, no Decreto-Lei nº 405/91 pode entender-se a inserção da FP no mercado de emprego. Em 2001, a Comissão Interministerial para o Emprego (CIME), salienta precisamente a importância da profissionalização a partir desta modalidade formativa afirmando que esta visa “a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento, exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica”. Devido a estes desenvolvimentos institucionais e legais, tem-se percebido um crescente reconhecimento da FP, acompanhado pelo facto desta, através da União Europeia, proporcionar incentivos que se traduzem em subsídios. Neste âmbito, Campos (1989) defende que são questionáveis os propósitos que sobrevoam as candidaturas a estes subsídios públicos e que reside a dúvida de que as qualificações profissionais ao dispor estejam a satisfazer as exigências nacionais.

Desta forma, partilhamos da perspectiva de José Casqueiro Cardim (2005) que a FP para que seja encarada de forma séria, visando o cumprimento dos seus objetivos necessita de afirmar-se segundo uma forte concetualização teórica. Lopes & Picado (2010:71) corroboram desta perspectiva afirmando que a FP tem sido “(...) constantemente abalada pela incoerência do discurso”. Esta tem sido uma das críticas mais apontadas como explicação para a debilidade dos sistemas de formação em Portugal.

Nas palavras de Figueira (2003:11) a FP:

“ (...) deve assim desempenhar um papel preponderante na visão futura de uma cultura que se quer inovativa mas de base social. Isto é, deve providenciar a todos os cidadãos europeus conhecimentos e habilidades básicas e técnicas necessárias para o desempenho profissional e social e que permita o desenvolvimento de uma cultura de inovação sustentada tendo em vista o aumento da empregabilidade e a criação de oportunidades de emprego.”

Apresentando a nova conceção antropológica da formação, Ambrósio (s/d:67) define a FP como:

“ (...) aquisição individual de uma capacidade permanente de evolução, de desenvolvimento pessoal nas suas dimensões singulares, sociais e profissionais, através da renovação de conhecimentos científicos e técnicos, da valorização de saberes e experiências, da formação de competências cognitivas, de compreensão da realidade, de relação social”.

Coimbra, Parada & Imaginário (2001) identificam que um dos motivos principais na procura da formação por parte dos indivíduos reside no facto de estes considerarem que existe de facto uma relação entre os conhecimentos que detêm da frequência de uma oferta formativa e o seu desempenho a nível profissional, quer por parte de sujeitos desempregados, quer por indivíduos empregados que percebem a existência de uma reorganização no seu local de trabalho e, consequentemente, a necessidade de se atualizarem por receio de verem afetado o seu emprego. Mais ainda, é perceptível, no entendimento dos autores suprarreferidos, a frequência da formação por trabalhadores insatisfeitos com a sua situação atual refletindo-se na procura da formação por iniciativa individual pela ansia de facilitar uma eventual mudança.

Figueira *et al.* (2003:25) afirma que a “(...) formação profissional deve ser planeada e gerida em contacto directo com os processos de trabalho e ter em conta as necessidades educativas individuais dos trabalhadores” o que vai ao encontro da teoria do capital humano. Segundo este autor deverá ultrapassar-se os modelos tradicionais de ensino, o “ensino bancário” de que nos fala Paulo Freire (2005), em que os alunos assumem uma postura passiva atuando como recetores de conhecimento, através de um novo modelo cooperativo capaz de preconizar as experiências, necessidades e interesses dos sujeitos aprendentes, encarando-os como ativos no processo de construção dos seus conhecimentos.

Lima (2007) ao debruçar-se sobre os moldes atuais da aprendizagem ao longo da vida, onde se insere a formação profissional, constata que estamos a descurar o teor humanístico e crítico que esta deve contemplar em prol de uma formação voltada para a produção de respostas preocupadas essencialmente com motivos económicos e de competitividade. O mesmo autor, acrescenta ainda que sob este prisma a aprendizagem ao longo da vida integra uma parte da Gestão de Recursos Humanos atribuindo à educação/formação “(...) uma função meramente adaptativa e a cidadania para um modelo de mercado de liberdades, estritamente económicas, dos consumidores”(Lima, 2008:51). Canário (2007:172) acrescenta que “(...) a educação e a formação de adultos têm vindo

a ser marcadas por uma orientação triplamente redutora: privilegia a formação de recursos humanos, assume modalidades escolarizadas e dirige-se à capacitação individual.”, defendendo que apenas a superação destes aspetos poderá ditar o sucesso desses campos.

Coimbra, Parada & Imaginário (2001) apontam, ainda como crítica à FP, o facto de esta, atualmente, se sustentar em critérios pragmáticos e de ordem operacional num quadro estratégico de conceção de orientações políticas de carácter social, económico e de emprego. Neste contexto tem-se verificado uma negligência do conteúdo e da dimensão cultural que a formação deve incluir, procurando-se sobretudo atender às necessidades das organizações.

Face à realidade portuguesa, Lima (2007) reflete que não podemos encarar a formação profissional como política de resposta à inserção e manutenção no mercado de trabalho por parte da população nacional (tal como se apresentam os objetivos governamentais), afirmando que tal opção não irá resolver o problema que se anuncia da diminuta qualificação dos recursos humanos, justificando que (2007:35):

“O problema é muito mais complexo e difícil de superar: é um problema de muitas décadas de políticas educativas para o controlo social, face a uma população adulta pouco escolarizada, com elevadíssimas taxas de analfabetismo literal, ultrapassando os 20% em vários concelhos do país e, nos últimos trinta anos, tem sido ainda o problema de ausência de uma política de educação de adultos democrática, séria e competente, tão paciente (porque sabe que a mudança exige tempo) quanto esperançosa, sistemática e consequente (porque sabe que sem retaguarda educativa e sem desenvolvimento humano não há modernização democrática e sustentável)”.

Ettore Gelpi (2002) argumenta que, na sociedade atual, não se tem percebido uma relação entre a formação geral e a formação profissional e, que a crise que se vive atualmente a nível económico, se estendeu à educação, nomeadamente ao conceito de formação profissional. Esta, atualmente, associada a uma componente racional e técnica, preocupa-se apenas em flexibilizar, otimizar e rentabilizar a força de trabalho, descurando a importância individual e educativa que deve possuir a formação profissional. A verdade é que temos de possuir consciência que não podemos atribuir ao sistema educativo a responsabilidade pelo estado do mundo, porém, certo é, que “não podemos subestimar o seu papel” (Gelpi, 2002:5). A formação técnica imposta pela “gente” do poder está a retirar o significado à educação. A solução passa pela formação de investigadores, educadores e outros profissionais ligados à educação que façam frente a esta situação e que tentem aliar a formação às necessidades da sociedade, valorizando a essência da educação.

A propósito da formação de novas competências profissionais Pires (2000:29) destaca que “O desenvolvimento profissional passa obrigatoriamente por um desenvolvimento pessoal.” evidenciando que o momento de crise da sociedade que vivenciamos deve-se, em grande medida, ao facto de se descorar as “virtualidades criativas das pessoas”(idem, p. 32) em função de uma “formação reprodutora e especializada”(idem, *ibidem*). Desta forma, a autora afirma a sua posição (idem, *ibidem*):

“O modelo da formação para o desenvolvimento – encarado numa perspectiva globalizante, considerando dimensões económicas, sociais e culturais – parece-nos ser o mais adequando, aos perspectivar uma formação que começa na pessoa, considerando não apenas o desenvolvimento profissional mas principalmente o seu desenvolvimento pessoal, de acordo com um projeto próprio.”

1.3.1. Iniciativa Novas Oportunidades e a Formação Modular Certificada

Como referenciamos em momentos anteriores, as orientações políticas a nível nacional, em Portugal, procuraram colmatar as baixas qualificações da população. Assim, surge a Iniciativa Novas Oportunidades, ideia lançada no ano 2000 pela ANEFA (Agencia Nacional de Educação e Formação de Adultos). Nesta altura foram escolhidas dez entidades¹⁴, de natureza diversa, com a finalidade de criar uma equipa experimental para o desenvolvimento de equipas multidisciplinares no reconhecimento e validação de competências, resultando a criação de 6 centros ¹⁵de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Estes estiveram em desenvolvimento e observação durante o ano 2000. O sistema de RVCC foi criado oficialmente, em 2001, através da Portaria n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro, tendo como objetivo primeiro acolher e orientar adultos maiores de 18 anos, sem o 9.º ano de escolaridade.

Apesar de todas as dúvidas relativas ao processo, especialmente a que envolve a idade mínima de acesso (18 anos) uma vez que se temia que os jovens pudessem mais facilmente abandonar o sistema de ensino tradicional, as equipas de trabalho conseguiam contornar a questão priorizando efetivamente as pessoas com mais idade e com percurso profissional representativo, e que por qualquer infortúnio abandonaram precocemente a escola, tornando desta forma o processo de RVCC mais célere.

¹⁴ Como escolas, entidades formadoras e organizações não-governamentais.

¹⁵ Tendo sido crucial no desenvolvimento dos instrumentos necessários orientadores de apoio ao processo, nomeadamente à constituição dos referenciais de competências-chave e instrumentos de medição que servissem de suporte ao reconhecimento das competências escolares adquiridas ao longo da vida.

Da experiência destes primeiros centros de RVCC, que decorreu entre 2000 e 2005, retiraram-se as primeiras conclusões do processo nomeadamente: a consciência da duração mínima do processo em si - pelo menos 6 meses de grande dedicação ao trabalho; e a criação, passo a passo, de todo o processo começando, pelo 4º ano de escolaridade (primária) com vista a comparar com aqueles que concluíram o 6º ano de escolaridade (ciclo preparatório).

A Iniciativa Novas Oportunidades¹⁶ é assim entendida como a oportunidade de jovens e adultos através do processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, poderem transformar e certificar as suas experiências de vida em competências escolares, pretendendo aumentar a qualificação de base dos portugueses, destinando-se a indivíduos com idade superior a 18 anos com o objetivo de concluir e/ou obter o 9º ano e/ou o nível secundário.

Financiadas pelo Fundo Social Europeu¹⁷ (FSE) e integradas no Programa Operacional Potencial Humano¹⁸ (POPH), as FMC enquanto tipologia de intervenção, inserem-se no Eixo 2, Tipologias de Intervenção 2.3. Formações Modulares Certificadas¹⁹ que tem como objetivo fulcral a elevação dos níveis de qualificação dos ativos, garantindo-lhes o acesso a módulos de formação de curta duração, capitalizáveis, realizados no quadro de um determinado percurso formativo, com vista à obtenção de uma qualificação correspondente a uma determinada saída profissional, do programa suprarreferido que encerra na Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida. Esta oferta formativa traduz-se em unidades de formação de curta duração, capitalizáveis, referentes a um dado percurso formativo, conduzindo a uma dada saída profissional. Estas conferem um certificado de qualificações e têm a sua duração compreendida entre 25 a 50 horas, consoante o teor da formação e organizam-se segundo 40 áreas de formação, que vão desde o Artesanato às Ciências Informáticas.

Anteriores à Iniciativa Novas Oportunidades, as FMC²⁰ enfatizaram-se, em 2007²¹, com a criação do novo Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013 (QREN 2007-2013),

¹⁶ Em 2005 existiam 73 centros de RVCC, em 2006 a Iniciativa Novas Oportunidades passou para 165 centros. A esta altura os centros de RVCC passaram a chamar-se “Centros Novas Oportunidades” e em 2010 cresceram para 500 com o objetivo primeiro de certificar 1.000.000 de portugueses.

¹⁷ Criado pelo Tratado de Roma em 1957, é o mais antigo dos Fundos Estruturais, considerado o principal instrumento da União Europeia para apoiar os Estados Membros na questão do emprego e promover a coesão económica e social.

¹⁸ Programa que concretiza a intervenção do Fundo Social Europeu em Portugal. Trata-se do maior programa de todos até então encontrando-se integrado no QREN e que concretiza a intervenção do Fundo Social Europeu em Portugal Continental através de uma grande intervenção de ações de formação profissional, processos de reconhecimento, certificação e validação de competências, apoios ao emprego, apoios às bolsas da ação social para os estudantes do ensino superior, apoios à inclusão social apoios à igualdade de oportunidades, apoios à deficiência, entre muitos outros.

¹⁹ // Regulamento Específico da Tipologia de Intervenção 2.3, «Formações Modulares Certificadas», do eixo 2 «Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida», do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

²⁰ As FMC já preexistiam à INO integrando, na altura, os centros de RVCC unicamente voltada para a formação de base.

contemplando a dupla certificação, alargando assim o seu âmbito, que até então se resignava à formação de base, para a formação tecnológica. Isto é, para além de se destinar a indivíduos até ao 9º ano de escolaridade, passa a permitir a frequência de indivíduos para o nível secundário.

Atualmente, as FMC destinam-se a indivíduos com idade superior a 18 anos, ativos empregados e desempregados, que pretendam melhorar a capacidade de inserção ou progressão no mercado de trabalho. Destinam-se ainda, a indivíduos com idade igual ou superior a 16 anos, ativos, desde que, apresentem baixas qualificações escolares e/ou profissionais, ou qualificações desajustadas às necessidades do mercado de trabalho, nos termos da legislação nacional aplicável às formações modulares certificadas²².

As principais vantagens deste tipo de formação encerram no facto de pela sua curta duração e pela alargada oferta temática permitir tanto às empresas, como aos indivíduos, procurarem obter uma qualificação ajustada às suas necessidades sem despendem de grande tempo para a sua concretização. As organizações, a custo zero, têm a oportunidade de formar os seus recursos humanos e ainda responder à obrigação legal das 35 horas de formação dos seus colaboradores, por ano. Salienta-se ainda como vantagem o facto de, a partir de 2007, providenciarem dupla certificação, profissional e escolar, numa dada área. Mais ainda, o indivíduo não necessita de totalizar um percurso formativo, podendo apenas efetuar uma frequência parcial, ou umas determinadas Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) em função das suas necessidades e lacunas que pretende satisfazer. Desta forma, à população portuguesa, é dada a possibilidade de elevar as suas qualificações e colmatar hiatos, optando pelos percursos diversificados que se encontram à disposição no Catálogo Nacional de Qualificações, Qualificações, que se assume como um conjunto de Referenciais essenciais para a competitividade e modernização da economia e para o desenvolvimento pessoal e social das pessoas. Trata-se de um instrumento dinâmico de gestão estratégica das qualificações nacionais de nível não superior; de regulação da oferta formativa de dupla certificação e de promoção da eficácia do financiamento público e que se pauta pelos seguintes objetivos: promover a produção de competências críticas para a competitividade e modernização da economia e das organizações; facilitar a construção de percursos de aprendizagem que asseguram progressão escolar e profissional; permitir o reconhecimento das aprendizagens

²¹ É neste momento que surgem os Centros Novas Oportunidades, a par do Catálogo Nacional de Qualificações.

²² Ver nota de rodapé nº16.

independentemente das vias de acesso e contribuir para o desenvolvimento de um quadro de qualificações²³ legível e flexível que favoreça a comparabilidade das qualificações.

As FMC manifestam-se muito importantes, principalmente para ativos empregados, pela escassez de ofertas formativas voltadas para este setor da população.

Como forma de agilizar, controlar e articular os percursos de qualificação de dupla certificação de adultos e a rede nacional de ofertas de educação/formação, criou-se a plataforma SIGO - Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa, reservada aos Centros Novas Oportunidades, às Entidades Formadoras e a todos os operadores da Formação Profissional em Portugal, que permite acompanhar e organizar melhor o desenvolvimento das ações de formação. O SIGO é uma ferramenta de apoio ao registo da atividade das Entidades que desenvolvam ofertas educativas e formativas para adultos, nomeadamente operadores do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) de acordo com o Decreto-Lei n° 396/2007, nomeadamente, na gestão dos candidatos inscritos e respetiva avaliação, relativamente aos Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), Formações Modulares Certificadas (Portaria n° 230/2008) e Vias de Conclusão do nível secundário de educação (Decreto-Lei n° 357/2007). A gestão da oferta formativa é obrigatória nesta plataforma.

Em Março do presente ano, os Centros Novas Oportunidades encerraram para dar lugar aos Centros para a Qualificação e Ensino Profissional, criados pela Portaria n° 135-A/2013 de 28 de março. Prevê-se que estes centros estejam em pleno funcionamento em janeiro de 2014.

2. Avaliar a Formação – propósitos inerentes

A avaliação não é uma temática nova, na verdade ela sempre existiu, porém atualmente tem ganho uma nova ênfase (Barbier, 1985). Quando atentamos na semântica da avaliação temos de ter em conta que esta difere em função da natureza, dos intervenientes e dos objetivos a que se propõe. Desta forma, é perceptível que em função destas dimensões e dado o avultado número de especialistas (que encerram em subjetividades díspares) que se debruçam sobre esta questão, podemos entender uma polissemia no que concerne ao conceito de avaliação. Em todo e qualquer contexto da nossa vida podemos perceber a sua presença até pela simples distinção que fazemos

²³ De referir que as qualificações encontram-se estruturadas em áreas de educação e formação a que corresponde um perfil profissional e a um referencial de formação.

entre o que é o bem e o mal. Avaliamos para tomar decisões conscientes, para tecermos juízos de valor (Barbier, 1985), para termos controlo sobre as situações, para aperfeiçoarmos algo, para consciencializarmo-nos das atitudes ou ações que realizamos, ou para perceber a eficácia de uma dada formação (Kirkpatrick, 1998).

Para Hadji (1994:13) “Avaliar não é pesar um objeto que se teria podido isolar no prato de uma balança; é apreciar um objeto em relação a outra coisa para além dele.”, assim sendo, traduz-se num “ (...) acto pelo qual se formula um juízo de “valor” incidindo num objecto determinado (indivíduo, situação, acção, projecto, etc.) por meio de um confronto entre duas séries de dados (...) ” (*idem*, p.31). Para Stufflebeam & Shinkfield (1993) trata de descrever e julgar o sentido dos objetivos, conceção, implementação e efeitos de uma dada formação, tendo em vista o seu aperfeiçoamento, conhecimento e controlo através de uma recolha e utilização de informações da mesma. Segundo Figari (1996:34) o processo de avaliar exige “ (...) uma clara explicitação do que está em jogo (ou seja, as decisões escolhidas) e dos critérios (ou seja, dos modos de interpretação da informação).”.

Como pudemos compreender, tomamos a avaliação como associada a um conjunto de formas verbais (medir, classificar, julgar, entre outros). No entanto, concomitantemente é importante termos a consciência que, numa perspetiva desafiante e mais profunda, esta pode e deve ser encarada como “um recurso de formação” e como uma “oportunidade de aprendizagem” (Méndez, 2001:17), preconizando o desenvolvimento contínuo das pessoas.

Reconhecendo os benefícios da avaliação, à luz de todas as conceções e aceções anteriormente apresentadas, é perceptível a razão pela qual a formação não escapou a esta. A avaliação passa, assim, a integrar os processos de gestão da formação, por se considerar que através desta é possível refletir criticamente sobre uma dada ação e analisar os contributos reais, bem como a sua qualidade (Cardim, 2005). Logo, viabiliza a tomada de decisões através da produção de juízos de valor, de modo sistemático, por referência a padrões de qualidade (Cardoso, 2003), difundindo um maior conhecimento e entendimento acerca dos méritos e fracassos da formação (Cabrera, 2003). Silva (2006) defende que a avaliação não pode ser usada puramente para fins burocráticos, como se de um ritual se tratasse, mas deve preconizar uma função social induzindo, desta forma, nas pessoas e nas organizações, uma melhoria das práticas através da ação

e reflexão participada dos intervenientes neste processo. Ainda a desígnio da avaliação da formação Silva (2000:77) sustenta que:

“Avaliar a formação, seja qual for a natureza desta última, implica desde logo desocultar as racionalidades e os interesses que se encontram na base da sua concepção, bem como as que orientam a sua execução. Só então é que a análise dos efeitos decorrentes da formação pode fazer sentido, incidam eles no processo formativo propriamente dito, no processo de desenvolvimento pessoal e profissional dos sujeitos envolvidos, ou nas organizações em que exercem as suas atividades profissionais.”

2.1. O caso das FMC – conclusões de estudos

Até ao momento, ao nível das Formações Modulares Certificadas, a avaliação realizada resume-se à aferição do grau de satisfação dos formandos face à UFCD frequentada e a questões logísticas. Porém, também não constitui uma novidade que tal não passa de uma obrigatoriedade legal²⁴ imposta pelo Estado e pela União Europeia. Desta forma, compreende-se que são ainda diminutos os estudos em torno dos impactos das FMC, quer na vida profissional (no que respeita aos impactos dos conhecimentos adquiridos por via desta oferta formativa, quer em termos de benefícios para as organizações, quer diretamente nos indivíduos no desempenho da sua atividade profissional), quer a nível pessoal e/ou social, dos indivíduos que as frequentam. No entanto, torna-se necessário atentar no que até ao momento foi produzido em torno desta matéria. Desta forma, tentaremos dar conta, ainda que sucintamente, das conclusões de alguns estudos.

No âmbito do III Seminário de Investigação & Desenvolvimento Tecnológico²⁵, Sandra Cardoso (2012) participou num painel sobre Educação e Formação, apresentando algumas conclusões da sua Dissertação de Mestrado em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local²⁶ através de uma comunicação que intitulou de “Impactos da formação modular certificada: contributos para a aprendizagem ao longo da vida”. Esta investigação procurou refletir quais os impactos das Formações Modulares Certificadas, na ótica de três perspetivas (destinatários das FMC, entidades empregadoras e interlocutores-chave especializados) como contributos para a Aprendizagem ao Longo da Vida. Desta forma, aplicou um inquérito por questionário a um total de 226 indivíduos (adultos ativos) que frequentaram as FMC no Instituto de Emprego e Formação Profissional, do

²⁴ Os dossiês técnico-pedagógicos (DTPs) de cada UFCD, normativamente, têm de incluir a avaliação da satisfação no final de cada UFCD, por parte do formando e do formador. O DTP é o dossiê que contempla todos os documentos que caracterizam o desenvolvimento de uma UFCD que inclui: cronograma da ação, referenciais da UFCD, identidade do formador, seleção dos formandos, registo de presenças, declaração de desistências e justificação de faltas (se existirem), avaliação dos formandos, avaliação da satisfação face à ação, relatório de acompanhamento, entre outros.

²⁵ Este seminário foi promovido pelo Centro Interdisciplinar de Investigação e Inovação do Instituto Politécnico de Portalegre, que decorreu nos dias 6 e 7 de Dezembro de 2012.

²⁶ Dissertação ainda por concluir à data da publicação da comunicação.

Distrito de Portalegre, entre 2011 e Março de 2012 (amostra²⁷) e entrevistas ao restante público-alvo²⁸. Não descorando a importância de todas as conclusões, apenas explicitaremos as considerações finais relativas aos impactos sentidos pelos destinatários e pelas entidades empregadoras.

Quanto aos destinatários inferiu-se, relativamente às motivações de procura, que na sua maioria, a necessidade individual de reciclar e atualizar competências; necessidade de concluir um percurso de formação/qualificação por via do processo de RVCC; necessidade de certificação face ao exercício de uma atividade profissional, como as mais inerentes. As formações mais procuradas são ao nível da língua inglesa e das novas tecnologias. Estas, a par da conclusão de percursos têm impactos positivos na carreira profissional, na medida em que aumentam o reconhecimento, relacionamento, imagem de si próprio. Os indivíduos são unânimes em constatar que aumentaram a imagem de si próprio, valorizando, sobretudo, a imagem junto dos seus familiares. Há um sentimento de satisfação individual bem presente, no sentido que os inquiridos dizem sentir-se mais felizes, orgulhosos, capazes de partilhar ideias e socializar.

“Na dimensão de análise dos adultos, os impactos traduzem melhorias/ganhos nas competências chave e nos conhecimentos objetivos, revelando um reforço dos seus níveis de educação, quer sejam detentores de graus do ensino básico quer do ensino secundário e superior. Relativamente aos impactos profissionais, as repercussões na atividade laboral são diminutas, para poderem constituir elemento de disseminação social gerador de procura. Conclui-se que há um desequilíbrio entre os ganhos individuais e os profissionais apontados pelos inquiridos, sendo os primeiros muito amplos e os segundos reduzidos, ou em alguns casos, mesmo quase inexistentes. Isso exprime que há uma remuneração afetiva do Sujeito-Cidadão, elemento muito importante para a autoestima, confiança, mas que o mundo laboral não estará a acompanhar essa positividade de modo efusivo.” (Cardoso, 2012: s/p)

As entidades empregadoras manifestaram interesse e receptividade face às FMC, pois acreditam que estas contribuem ativamente para a melhoria e qualificação dos seus trabalhadores e consequentemente têm impactos positivos no próprio desempenho organizacional. É de salientar que o facto desta modalidade formativa permitir o cumprimento da obrigação legal imposta pelo Código de Trabalho quanto à formação dos trabalhadores motiva a procura, em consonância com a durabilidade curta e flexibilidade de horário.

²⁷ Os adultos inquiridos pertencem, na sua maioria, ao género feminino (63%), encontram-se na faixa etária compreendida entre 25-34 anos (39,4%), possui o ensino secundário (60,2%) e a situação profissional que prevalece é a de desemprego representando 62,8% do total.

²⁸ As entrevistas foram aplicadas a sete entidades empregadoras que atuam no âmbito do trabalho social e aos interlocutores-chave – Delegada Regional do Alentejo do Instituto de Emprego e Formação Profissional e Diretora do Centro de Formação Profissional de Portalegre.

“Relativamente às entidades empregadoras, os impactos revelam melhorias no desempenho organizacional e na qualidade dos serviços prestados, traduzindo um ajustamento entre as competências dos indivíduos e as exigências da organização. Esta modalidade é considerada, do seu ponto de vista, como um instrumento fundamental para o desenvolvimento dos recursos humanos e da própria entidade.” (Cardoso, 2012: s/p)

Com outro âmbito da análise, um outro estudo, intitulado de Relatório Final sobre Avaliação da Operacionalização das FMC das tipologias de intervenção 2.3, 8.2.3 e 9.2.3 Formações Modulares Certificadas do POPH, no âmbito da operacionalização do QREN, de Dezembro de 2010, procurou avaliar esta oferta formativa em função de quatro dimensões de análise: Acesso e estímulo à Aprendizagem ao Longo da Vida; Qualidade e relevância das FMC; Objetivo de dupla certificação; e, por fim, Implementação das FMC – Modelo de funcionamento. Ao serviço deste estudo esteve um conjunto diversificado de métodos e técnicas de recolha de dados, tais como, entrevistas, análise documental de bases de dados, inquérito por questionário, estudos de caso e *Focus-group*. Estes instrumentos foram aplicados às entidades beneficiárias (entidades formadoras, entidades empregadoras e outros operadores) e outros participantes responsáveis pela estrutura das FMC (Secretariado Técnico do POPH; ANQ; CNO; Profissionais de formação entre outros).

Não descorando a importância de todas as conclusões e dados levantados neste relatório, dada a sua extensão apenas revelaremos algumas considerações críticas referentes às FMC, nomeadamente, aos contributos para as qualificações em Portugal, no entendimento das entidades beneficiárias. Após a Reforma da Formação Profissional, em 2007, impulsionada pelo novo QREN 2007-2013, as FMC, tal como referimos em momentos anteriores, passou a conferir a possibilidade de dupla certificação, escolar e/ou profissional dos seus destinatários e alargou o seu público a ativos empregados e o Catálogo Nacional de Qualificações aumentou quantitativamente as ofertas desta tipologia formativa. Assim, os dados deste relatório referem que aquando a 1ª candidatura das entidades beneficiárias percebeu-se uma adesão significativa por parte das entidades empregadoras indicando que estas reconhecem os benefícios das FMC investindo na formação certificada dos seus ativos.

As vantagens reconhecidas pelas entidades empregadoras na aposta da existência de FMC, ao dispor dos seus ativos, residem no facto de ter “(...) sempre uma certificação associada, é de curta duração e é passível de combinação flexível” (GON, 2010:108), permitindo agilizar o trabalho com a formação, quer temporalmente, quer em aspetos funcionais, dado que estas entidades

percebem as FMC como a possibilidade de oferecer formação gratuita e específica, privilegiando a certificação profissional, mais do que propriamente a conclusão de percursos escolares.

O conjunto das entidades beneficiárias reconhece ainda outros contributos, tais como:

“ (i) Elevação de níveis de qualificação profissional dos activos adultos, com aquisição/actualização/aprofundamento de conhecimentos específicos de base profissional, associados ao desenvolvimento de competências pessoais, sociais e relacionais (Média 3,54, em 4); (ii) Estímulo à frequência de outras acções de formação profissional, representando um ganho potencial dos activos adultos para uma trajectória de formação ao longo da vida (Média 3,50, em 4); e (iii) Melhoria de desempenhos profissionais e da produtividade das entidades empregadoras (Média 3,49, em 4).” (GON, 2010:110)

Relativamente às áreas de formação mais procuradas ao nível das FMC pelas entidades empregadoras, maioritariamente são da área de Ciências Informáticas, facto fundamentado facilmente pelos rápidos desenvolvimentos tecnológicos que vivenciamos, exigindo uma adequação das organizações e dos trabalhadores das mesmas.

Na análise da qualidade e das orientações da dinâmica de procura, as entidades inquiridas são perentórias ao afirmar as suas prioridades (GON, 2010:113):

- “as Entidades empregadoras pretendem encontrar resposta às necessidades de formação dos activos empregados e à melhoria do ajustamento entre competências e organização do trabalho (dimensões competitivas) e residualmente ao preenchimento de requisitos regulamentares – Código de Trabalho (dimensão formal);
- as Entidades formadoras pretendem enquadrar respostas a necessidades da procura, p.e., em matéria de reforço de competências dos adultos activos que preencham as necessidades dos respectivos processos de certificação e de empregabilidade; e
- os formandos das FMC, segundo as Entidades beneficiárias, encontraram nesta modalidade, sobretudo, a possibilidade de acesso a formação específica, o que significa que a frequência das FMC tem a sua utilidade menos ligada ao completamento de percursos de formação com certificação total.”

Entende-se, desta forma, que as percepções, os interesses, as motivações e os benefícios reconhecidos às FMC variam em função dos seus intervenientes (entidades empregadoras, entidades formadoras e formandos).

Para terminar a presente exposição das principais conclusões sobre estudos de avaliação acerca das FMC, consideramos necessário convocar um relatório desenvolvido pelo Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa (CEPCEP) da Universidade Católica Portuguesa. Este encerra na apresentação das conclusões resultantes da mostra dos primeiros resultados que foi feita publicamente assente na Avaliação Externa da Iniciativa Novas

Oportunidades no eixo Adultos, no período compreendido entre 2009 e 2010. Como referimos, em momentos anteriores, os estudos que se debruçam sobre as FMC têm uma reduzida expressão, porém, ainda que não possamos divisar os resultados em função da oferta formativa disponibilizada pela INO, integrando as FMC esta iniciativa, explicitaremos os impactos a nível pessoal, social e profissional, detetados com a prossecução do estudo divulgado, em função da súmula patente no relatório acima referido.

Relativamente aos impactos pessoais e sociais são percebidos “ganhos do eu”: os indivíduos reconhecem que o maior ganho foi ao nível da cultura geral (55,5% dos inquiridos), com menor representação, mas igualmente significativo destaca-se a “(...) vontade de continuar a estudar, o sentimento de segurança perante a vida e as competências sociais; maior vontade própria e melhoria das capacidades de relação conjugal, parentalidade, acompanhamento escolar dos filhos e cidadania.” (CEPCEP, 2010:51).

Profissionalmente, a maioria dos indivíduos afirma ter mantido a sua situação profissional (73% dos inquiridos). Registou-se um aumento do número de inscritos em situação de desemprego e é reconhecido pelos indivíduos ganhos profissionais patentes na melhoria: da relação com a chefia, das competências, da estabilidade no emprego e aumento das responsabilidades.

Constata-se ainda que pós Iniciativa Novas Oportunidades, a procura da formação profissional recai maioritariamente sobre a internet. Esta opção, na perceção dos inquiridos constitui uma vantagem quer a nível pessoal, quer a nível profissional.

Por último, percebe-se uma possível generalização de “(...) aprendizagens *hard-skills*, com excepção apenas para as línguas estrangeiras.” (CEPCEP, 2010:57). Os *hard-skills* mencionados compreendem as seguintes proposições: Leitura, escrita e comunicação oral em língua portuguesa; Uso do computador; Uso da internet; Ser capaz de procurar e gerir informação na internet; Aritmética e matemática; Cidadania e participação cívica; Compreensão e crítica da comunicação social; Competências básicas em ciências e tecnologia; Competências pessoais e sociais; Sensibilidade, comunicação e participação cultural e Capacidade de aprender a aprender.

O relato das conclusões destes estudos dá conta de um aglomerado de dimensões que podem ser avaliadas ao nível das FMC, permitindo aumentar a compreensão e inteligibilidade desta oferta formativa através das perspetivas dos vários atores elencados (formandos, entidades beneficiárias e restantes participantes).

III – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

1. Metodologia da intervenção-investigação: da teoria à prática

1.1 Paradigma, metodologias, método e técnicas: fundamentação teórica

Para o desenvolvimento desta intervenção-investigação que se apresenta com o objetivo principal de conceber e implementar uma proposta de avaliação de impacto das FMC nas diversas esferas da vida dos formandos da AlMinho, que cessaram formações com sucesso em 2012, convocamos o paradigma interpretativo.

O paradigma interpretativo caracteriza-se pela premissa de compreender o comportamento dos atores, num contexto e numa situação, especificamente. Desta forma, “Encara o mundo real vivido como uma construção de actores sociais que, em cada momento e espaço, constroem o significado social dos acontecimentos e fenómenos do presente e reinterpretam o passado” (Santos, 2000:186).

Esta opção paradigmática deve-se, em grande medida, ao facto de não restringir os resultados, diminuindo, à partida, a manipulação do ambiente em estudo (Lincoln & Guba, 1985), dado que não necessita de corroborar hipóteses. Tal como ansiamos, e tendo em conta o objetivo a que nos propomos, interessa conhecer e interpretar um contexto, excluindo a hipótese de generalização dos resultados.

Enveredamos por uma investigação, assente no paradigma interpretativo, de pendor quantitativo e qualitativo, numa perspetiva de complementaridade, recorrendo, para isso, a técnicas de recolhas de dados diversificadas. Tomamos esta decisão metodológica por considerarmos que só através desta flexibilização conseguiríamos produzir resultados concisos, válidos e adequados à realidade e público em estudo, preocupando-nos inicialmente com a obtenção de dados gerais sobre a realidade em questão (FMC da AlMinho) para depois interpretarmos e analisarmos discursos particulares. Deste modo, partilhamos da perspetiva de Cook & Reichardt (1979:27) de que:

“Não há necessidade de escolher um método de pesquisa baseado apenas no patamar paradigmático. Nem muito menos ter de escolher entre dois paradigmas diametralmente opostos. Por isso, não há necessidade de uma escolha dicotómica ao nível metodológico e há toda a razão (pelo menos em termos de pura lógica) de os usar em conjunto para satisfazer os requisitos de uma avaliação que desejamos seja o mais eficiente possível.”

A metodologia quantitativa procura mensurar opiniões ou atitudes sob a forma de questionários, providenciando uma leitura geral das mesmas. Nesta intervenção-investigação procura-se, por intermédio desta metodologia, obter uma visão geral sobre os objetivos de procura, percepções e impactos das FMC sentidos pelo público-alvo que estabelecemos.

A metodologia qualitativa pretende abarcar e estudar as subjetividades inerentes a um comportamento organizacional ou a atividades de um conjunto de pessoas. Pretende-se compreender profundamente um problema, comportamentos, atitudes e percepções. Caracterizado como um método indutivo e descritivo, neste tipo de investigação é solicitado ao investigador o entendimento e desenvolvimento conceitual e de ideias de forma a encontrar padrões de comportamento através de realidades múltiplas. Tendo em conta a complexidade da realidade a estudar, o investigador possui um papel fulcral, e deve ser sensível para que possa compreender os sujeitos e os significados que estes atribuem a situações ou experiências. O plano de investigação é flexível face à realidade em estudo ser dinâmica, desta forma são utilizados procedimentos interpretativos, não-experimentais. Uma das vantagens da investigação qualitativa é a possibilidade de criar hipóteses credíveis por se utilizarem técnicas como observações e entrevistas minuciosas, entre outras. Uma das maiores desvantagens reside na dificuldade do investigador ser objetivo, face à falta de experiência ou de sensibilidade, procura-se ser objetivo perante as subjetividades estudadas. O investigador enfrenta assim o desafio de descrever várias realidades experienciando as vivências dos indivíduos.

Nas palavras de Bodgan & Biklen (1994:16) a expressão investigação qualitativa é vista:

“ (...) como um termo genérico que agrupa diversas estratégias de investigação que partilham determinadas características. Os dados recolhidos são designados por *qualitativos*, o que significa ricos em pormenores descritivos relativamente a pessoas, locais e conversas, e de complexo tratamento estatístico. As questões a investigar não se estabelecem mediante a operacionalização de variáveis, sendo, também, formuladas com o objetivo de investigar os fenómenos em toda a sua complexidade e em contexto natural. Ainda que os indivíduos que fazem investigação qualitativa possam vir a selecionar questões específicas à medida que recolhem os dados, a abordagem à investigação não é feita com o objetivo de responder a questões prévias ou de testar hipóteses. Privilegiam, essencialmente, a compreensão dos comportamentos a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação. As causas exteriores são consideradas de importância secundária. Recolhem normalmente os dados em função de um contacto aprofundado com os indivíduos, nos seus contextos ecológicos naturais.”

Definido o paradigma de investigação que esteve ao serviço desta intervenção-investigação e as metodologias, torna-se agora necessário definir qual o método de investigação utilizado. Para uma abordagem mista, quantitativa e qualitativa, servimo-nos do método de estudo de caso, por

considerarmos o mais adequado para compreender, refletir e interpretar o objeto de estudo em causa.

Nas palavras de Ponte (1994:3):

“Um estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o seu “como” e os seus “porquês” evidenciando a sua unidade e identidade próprias. É uma investigação que se assume como particularista, isto é, debruça-se deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única em muitos aspetos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico.”

O estudo de caso que desenvolvemos corrobora da perspetiva de Ponte (1994), que define o estudo de caso como um método passível de ser utilizado por qualquer paradigma, e de Bisquerra (1989) que afirma ser até desejável e pertinente perante certas situações aplicá-lo numa investigação mista.

Para que uma investigação seja o mais credível possível, é desejável que se utilizem várias técnicas de recolha de dados e haja cruzamento dos mesmos, de modo a que estas relatem e provejam a veracidade dos dados recolhidos sobre um determinado acontecimento.

As técnicas de recolha de dados, segundo Sousa & Baptista (2011:70), dizem respeito ao “conjunto de processos operativos que nos permite recolher os dados empíricos que são uma parte fundamental do processo de investigação”.

Ao nível da recolha de informação podemos distinguir dois tipos de fontes: as fontes primárias e as fontes secundárias. As fontes primárias são os dados provenientes da conceção e aplicação de entrevistas, inquéritos e da observação, isto é, são as informações às quais o investigador tem acesso direto através destas técnicas. As fontes secundárias dizem respeito às informações adquiridas a partir da análise documental, isto é, através de registos elaborados por terceiros sob a forma de livros, revistas, internet, jornais, dicionários, entre outros.

Para a recolha de dados desfrutamos das potencialidades das seguintes técnicas: análise documental; inquérito por questionário; entrevistas e conversas informais.

A análise documental, caracterizada como uma técnica bastante importante em investigações qualitativas, foi a primeira técnica de recolha de dados que selecionamos, por considerarmos ser a mais relevante para uma fase inicial do estudo em causa. Esta apoiará e sustentará a recuperação e levantamento de políticas e práticas no seio organizacional através da recolha e análise: das fontes

escritas, estas incluem os documentos oficiais e os não oficiais; e das fontes não escritas, recolha de vídeos, gravações, entre outros.

Através da análise documental o investigador recolhe todos os documentos importantes para analisar, estudar, alcançar e contextualizar um determinado problema, ambiente, grupo social ou objetivo.

Uma outra técnica utilizada foi o inquérito por questionário. Este traduz-se num conjunto de questões concretas que devem cativar o inquirido de forma a este ser claro e sincero. Essa interpelação deve ser feita a uma população ou amostra representativa (desejavelmente) e segundo Quivy & Campenhoudt (1992:190) deve ser relativa:

“ (...) à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimento ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores”.

Na utilização desta técnica de recolha de dados é necessário ter alguns cuidados para que se alcance os objetivos do questionário e, consequentemente os objetivos da investigação, que encerram na construção de um questionário otimizado. Assim para que esta condição se satisfaça devem realizar-se questões segundo uma sequência lógica, de forma clara e o mais breve possível, por forma a motivar os inquiridos para o preenchimento do mesmo e para que não se dê azo a ambiguidades na interpretação. Através desta técnica respeitante à investigação quantitativa pretendemos averiguar junto do nosso público-alvo qual/quais os posicionamentos face às FMC, motivos/objetivos de procura desta oferta formativa, impactos percebidos e abertura para a frequência de ações deste teor.

Com o intuito de perceber os dados alcançados ao nível do inquérito por questionário e de aprofundar os mesmos, tendo em mente os objetivos desta intervenção-investigação, tomamos a decisão de realizar entrevistas pela riqueza dos dados que estas produzem.

Técnica de recolha de informações, própria de uma investigação qualitativa, a entrevista, através de conversas orais, individuais ou coletivas, como propõem Bodgan & Biklen (1994:134), “é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspetos do mundo”. Deste modo, tendo em vista a exploração e o aprofundamento dos dados adquiridos no inquérito por questionário, bem como a exposição de outras questões sobre o percurso formativo e

profissional dos inquiridos e os impactos das FMC nas diversas esferas de vida, optamos pela utilização desta técnica de recolha de dados qualitativa.

Para além de todas as técnicas referidas utilizamos as conversas informais que embora não sejam reconhecidas como tal, é por nós encarada como um meio fulcral para a prossecução de todas as atividades desenvolvidas nesta intervenção-investigação. Só através destas foi possível estabelecer uma maior proximidade com os atores privilegiados de informação. As informações adquiridas por esta via foram decisivas para o sucesso e alcance dos nossos objetivos.

Apresentados os meios através dos quais obtivemos os dados importa agora explicar sucintamente como os analisamos.

As técnicas de análise de dados tratam das técnicas através das quais se estuda, analisa e interpreta um conjunto de informações provenientes de uma anterior recolha de dados. A análise de dados e a recolha dos mesmos deve ser contextualizada e comparada para que possam ser criadas informações pertinentes e viáveis em relação ao objeto e objetivo de um estudo de investigação. A análise de conteúdo e a análise estatística foram as técnicas selecionadas.

Nesta intervenção-investigação a análise de conteúdo consistiu na análise de todos os documentos oficiais e não oficiais respeitantes à organização e relativos às temáticas e conteúdos teóricos relevantes para a intervenção-investigação em vogue. Neste processo, ainda se verificou a análise de todos os dados das entrevistas, das conversas informais e dos resultados provenientes de estatísticas e estudos anteriores.

Para Bardin (2008:42), a análise de conteúdo é:

“Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”.

A análise estatística consiste na análise das respostas do inquérito por questionário aplicado. Estas devem ser analisadas e tratadas objetivando resultados que sejam o mais válidos possível. O tratamento e análise das respostas adquiridas pelo inquérito por questionário, devem então ser apresentados sob a forma de gráficos e/ou tabelas de frequência e percentagem. Atendendo ao objetivo do estágio, o tratamento dos dados que adquirimos, com recurso à técnica de recolha quantitativa mencionada, resumiu-se a uma descrição estatística.

1.2. Procedimentos metodológicos mobilizados e limitações: fundamentação prática

O estágio que desenvolvemos teve lugar na AIMinho e anuncia-se pelo objetivo geral de conceber e executar uma proposta de avaliação dos impactos das FMC nas diversas esferas da vida - profissional, pessoal e/ou social – dos formandos que terminaram com êxito FMC, cessadas em 2012. Desta forma, o estudo de caso foi o método escolhido por considerarmos ser o mais ajustado aos objetivos propostos.

As técnicas de recolha de dados utilizadas foram: a análise documental de todos os documentos oficiais da AIMinho²⁹; conversas informais³⁰ com a técnica administrativa e a responsável de formação; entrevistas semiestruturadas a 6 formandos e inquérito por questionário³¹ à totalidade dos formandos que compõe o público-alvo.

O inquérito por questionário aplicado tinha em vista obter um panorama geral das perspetivas dos formandos face às FMC e os impactos sentidos, compreendendo assim, questões abertas e fechadas. Este dividiu-se em quatro partes: Caracterização do formando e da formação frequentada; Objetivos/Motivos de frequência, perceções e avaliação da FMC frequentada; Impacto da formação na vida pessoal/social e/ou profissional e, por último, Sugestões de melhoria da eficácia da formação. Tal como explicamos em momentos anteriores, este instrumento, passará a ser um documento oficial da AIMinho pelo que os termos utilizados, bem como as questões elaboradas foram objeto de uma criteriosa análise e construído tendo em conta quer os objetivos institucionais, quer os objetivos da intervenção-investigação em causa.

Em 2012, cessaram 16 FMC, que totalizaram 184 formandos, que caracterizamos em momentos anteriores e que concluíram com sucesso as formações. A estes foi aplicado o inquérito, prioritariamente via eletrónica³², através do correio eletrónico institucional da AIMinho. Dado que para se realizar uma avaliação de impacto é desejável que decorra algum tempo após o final da formação³³, em unanimidade com a AIMinho estabelecemos um período de seis meses posta a conclusão das FMC em causa. Desta forma, deliberamos fazer o contacto e solicitação da resposta

²⁹ Esses documentos compreendem o manual de qualidade, o regulamento interno, os dossiês técnico-pedagógicos das FMC em análise e outros.

³⁰ Atores privilegiados por terem acesso a toda a informação e da confiança dos formandos que integraram o público-alvo.

³¹ O inquérito por questionário, o guião de entrevista e as transcrições encontram-se disponíveis nos Apêndices.

³² Com o consentimento da AIMinho elaboramos uma base de dados com os contactos eletrónicos dos formandos, bem como outros dados relevantes para o estudo por forma a facilitar a caracterização da população em estudo e a organizar o envio do inquérito.

³³ A avaliação de impacto pode ser feita a qualquer momento, porém no entendimento da AIMinho é desejável que ocorra passados seis meses a conclusão da formação.

ao inquérito em dois momentos, dividindo o grupo em função da data de conclusão da formação³⁴. Assim, inquirimos, no início de Junho, 95 formandos, que concluíram formações até ao dia 30 de Novembro de 2012, e os restantes 89 formandos no final de Junho por terem apenas concluído as formações a 19 de Dezembro de 2012. Deste primeiro contacto resultou um reduzido número de respostas, pelo que com o incentivo da AlMinho insistimos mais duas vezes via eletrónica e imprimimos o inquérito para entregarmos pessoalmente aos formandos que atualmente frequentam formação nesta entidade formativa, quer na sede em Braga, quer na delegação de Viana do Castelo. Do produto final resultaram 42 respostas, o que corresponde a aproximadamente 23% da população inquirida.

O tratamento das informações provenientes do inquérito por questionário obedeceu a uma mera descrição estatística, sob a forma de tabelas e gráficos resultantes da utilização do programa estatístico SPSS.

Objetivando descortinar os dados alcançados no inquérito por questionário, deliberamos convocar para esta intervenção-investigação uma outra técnica de recolha de dados, a entrevista, pela riqueza dos dados obtidos por esta via. Recorremos assim a entrevistas semidiretivas por forma a termos liberdade de adequar a entrevista a cada entrevistado. Apoiamo-nos, assim, num guião pré-estabelecido para orientar a nossa interação direta com o/a formando/a. Este guião compreendeu 11 questões que foram o mote de partida para muitas outras que foram surgindo à medida que a conversa informal, individual, com os formandos fluía. Por esta via pretendeu-se decompor em conjunto com cada formando o seu percurso formativo e profissional até à frequência das FMC, aspirando perceber os objetivos/motivos de frequência das FMC, impactos e exemplos destes, caso existissem, aspetos negativos e positivos, interesse em participação, entre outras questões de relevância. Os 6 formandos entrevistados³⁵ frequentaram todos a formação na sede da AlMinho, em Braga, e foram selecionados em conjunto com a técnica administrativa da AlMinho por ser a profissional que melhor os conhece, uma vez que é esta que estabelece sempre os contactos que dizem respeito à formação desta entidade. Os formandos foram escolhidos ao acaso³⁶ existindo apenas a exigência do grupo total de entrevistados incluir indivíduos empregados e desempregados.

³⁴ Esta divisão foi feita por forma a respeitar criteriosamente os seis meses que devem decorrer após a conclusão da formação para se realizar a avaliação de impacto.

³⁵ Por uma questão de maior proximidade geográfica apenas inquirimos formandos que frequentaram FMC na sede da AlMinho, em Braga.

³⁶ Alguns dos primeiros formandos que contactamos para efetuar o convite para participar nesta intervenção-investigação através da realização de uma entrevista recusaram, pelo que, estabelecendo apenas o número total de entrevistas que queríamos, de 6, fomos contactando outros formandos, acabando por se constituir como critério de seleção principal a aceitação e disponibilidade dos mesmos.

O primeiro contacto com os formandos a entrevistar efetuou-se, via telefónica com uns e presencialmente com outros, tendo sido realizado, a nosso pedido, pela técnica administrativa, acima suprarreferida, por esta possuir uma função privilegiada no que diz respeito ao contacto com os formandos e à confiança destes. A marcação das entrevistas obedeceu à disponibilidade dos formandos seleccionados.

As entrevistas decorreram, num ambiente sereno e silencioso, numa sala da AIMinho e foram gravadas com o recurso a um telemóvel, após exposição dos objetivos da intervenção-investigação, garantido o anonimato e aceitação de cada entrevistado. A maioria das entrevistas compreendeu a sua duração entre 10 a 13 minutos, existindo apenas duas mais longas de cerca de 23 minutos.

Para uma melhor compreensão das entrevistas optamos por realizar a transcrição fiel das mesmas, omitindo apenas algumas partes que poderiam de algum modo comprometer o anonimato dos formandos. A análise das entrevistas realizou-se em função dos seguintes temas: motivo(s)/objetivo(s) da frequência de FMC; alcance dos objetivos; influência do facto de a formação ser subsidiada; alterações na situação profissional após a frequência (no sentido de averiguar a existência); se aplicou os conhecimentos a nível pessoal/social e/ou profissionalmente; razões de impedimento de aplicar os conhecimentos (quando aplicável); perspectivas de utilização futura dos conhecimentos adquiridos; utilidade das FMC; impactos sentidos a nível pessoal/social e profissional (para averiguar a existência e, se sim, exemplos); aspetos positivos e negativos das FMC; balanço final das FMC; interesse em continuar a frequentar; e, por último, perceções face às orientações políticas referentes às FMC.

Para além destes dois instrumentos de recolha de dados e da análise de documentos que sumariamos, usufruímos ainda de conversas informais que foram transversais ao processo de construção de todas as técnicas anteriormente mencionadas, e que foram estabelecidas com a técnica administrativa e com a responsável de formação da AIMinho (acompanhante da intervenção-investigação) que em tudo nos apoiaram na prossecução dos objetivos (geral e específicos) do estágio, cujos resultados se apresentam a seguir.

IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo destina-se à apresentação e análise dos dados obtidos ao longo de todo o estágio. Desta forma, trataremos, de modo articulado, os dados alcançados através do inquérito por questionário, das entrevistas semiestruturadas e das conversas informais, tendo em vista a consecução dos objetivos inicialmente propostos.

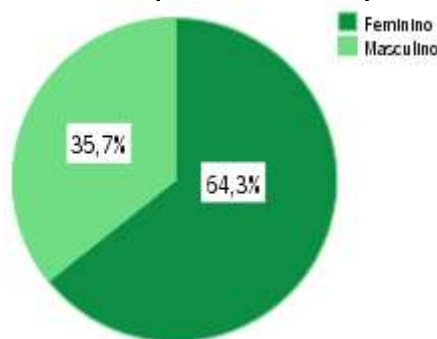
Para uma melhor compreensão deliberamos estruturar a presente análise em quatro secções³⁷: Perfil dos inquiridos e formação frequentada; Objetivos, percepções e avaliação da formação frequentada; Impacto da formação na vida pessoal/social e profissional; Sugestões de melhoria e interesse futuro na frequência de FMC.

1. Perfil dos inquiridos e formação frequentada

1.1. Formandos inquiridos através do inquérito por questionário

Através das respostas ao inquérito por questionário foi possível obter uma amostra correspondente a 22,8%, o que significa que de 184 formandos, que compõe a população³⁸, responderam apenas 42. Assim, procurando caracterizar a amostra apresentamos, seguidamente, os dados biográficos dos formandos que compreendem o género, idade, habilitações literárias e situação profissional, bem como a formação frequentada, local de realização da mesma e o período decorrido entre a conclusão da formação e a resposta ao inquérito.

Gráfico 1 - Caracterização dos formandos em função do Género



³⁷ Decidimos adotar estes quatro itens para organizar a informação por obedecer à divisão que estabelecemos no inquérito por questionário. A par disto, é de referenciar que o guião das entrevistas vai ao encontro da maioria dos temas desenvolvidos nas diversas secções, numa ótica de aprofundamento.

³⁸ A caracterização da população encontra-se disponível no primeiro capítulo referente ao Enquadramento Contextual.

Atentando no género dos inquiridos é perceptível uma predominância do género feminino de 64,3% (27 mulheres), em contraposição a 35,7% (15 homens) do género masculino.

Tabela 2 - Idade (n.º anos) dos formandos		
	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
Entre 16 e 25 anos	9	21,4
Entre 26 e 45 anos	19	45,2
Entre 46 e 65 anos	14	33,3
Total	42	100,0

Para caraterizar os inquiridos em relação à idade, de modo a facilitar o tratamento desta informação decidimos estabelecer três intervalos etários, sendo estes: entre 16 e 25 anos, entre 26 e 45 anos e entre 46 e 65 anos. Desta forma, percebemos que a maioria dos inquiridos de 45,2% (19 formandos) possui entre 26 e 45 anos; seguido a 33,3% (14 formandos) com idade compreendida entre os 46 e os 65 anos e, por último, com 21,4% (9 formandos) apresentam-se indivíduos com idade entre os 16 e os 25 anos.

Tabela 3 - Habilitações Literárias (nível ensino)		
	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
Básico (até ao 9º ano)	13	31,0
Secundário (até ao 12º ano)	18	42,9
Superior	11	26,1
Total	42	100,0

Relativamente às habilitações literárias podemos inferir que não há nenhum nível de ensino substancialmente prevalecente produto das respostas dos inquiridos. Porém, os inquiridos com nível secundário (até ao 12º ano) destacam-se ligeiramente representando 42,9% (18 formandos) do total da amostra, a estes seguem-se os indivíduos com nível básico (até ao 9º ano) correspondendo a 31% (13 formandos), e com menor representação no valor de 26,1% (11 formandos) os indivíduos com nível superior.



Ao nível da situação profissional denota-se uma ligeira supremacia dos indivíduos desempregados que perfazem 57,4% (24 formandos) dos inquiridos face a 42,8% (18 formandos) dos indivíduos empregados.

Tabela 4 - Formação frequentada

	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
Agentes químicos e biológicos (25h)	3	7,1
Fundamentos gerais de higiene do trabalho (25h)	4	9,5
Imposto sobre o valor acrescentado (IVA) (50h)	7	16,7
Língua francesa - relações laborais - Iniciação (50h)	2	4,8
Língua inglesa - relações laborais - Desenvolvimento (50h)	9	21,4
Língua inglesa - relações laborais - Iniciação (50h)	5	11,9
Organização do trabalho - gestão das organizações (25h)	2	4,8
Processador de texto - processamento e edição (50h)	6	14,3
Sistema de normalização contabilístico (25h)	2	4,8
Utilitários de aplicação gráfica (25h)	2	4,8
Metodologias de Avaliação de Riscos Profissionais (25h)	0	0
Projeto Segurança e Higiene no Trabalho – Definição (50h)	0	0
Legislação Fiscal na Função Pessoal (25h)	0	0
Total	42	100

Tal como referenciamos, em momentos anteriores, a população compõe um total de 184 formandos que concluíram FMC com sucesso, cessadas no ano de 2012. Desta forma, terminaram nesse período 16 FMC³⁹. No entanto, na tabela apenas surgem 13 FMC porque a denominação de algumas se repete, por decorrerem várias ações no mesmo local ou a mesma ação em locais diferentes (Braga, Viana do Castelo e Entidade Empregadora), entre as quais: Língua Inglesa - Relações laborais – Iniciação, duas ações em Braga e uma em Viana do Castelo; e, Língua inglesa - relações laborais - Desenvolvimento (50h), uma ação em Braga e outra em Viana do Castelo.

Posto isto, a maioria dos inquiridos frequentou Língua inglesa - relações laborais - Desenvolvimento (50h) o que corresponde a 21,4% (9 formandos). Seguidamente, com maior representação surge Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA) (50h), Processador de texto - processamento e edição (50h) e Língua inglesa - relações laborais - Iniciação (50h), com 16,7% (7 formandos), 14,3% (6 formandos) e 11,9% dos inquiridos (5 formandos), respetivamente. Nesta sequência, com uma menor representação que os anteriores, 9,5% (4 formandos) dos inquiridos frequentaram Fundamentos gerais de higiene do trabalho (25h) e 7,1% (3 formandos) frequentaram Agentes químicos e biológicos (25h).

As restantes formações, Língua francesa - relações laborais - Iniciação (50h), Organização do trabalho - gestão das organizações (25h), Sistema de normalização contabilístico (25h) e Utilitários de aplicação gráfica (25h) representam, cada uma, a frequência por parte de 4,8% dos inquiridos (2 formandos cada). Com nenhuma resposta registada surgem: Metodologias de Avaliação de Riscos Profissionais (25h); Projeto Segurança e Higiene no Trabalho – Definição (50h) e Legislação Fiscal na Função Pessoal (25h).

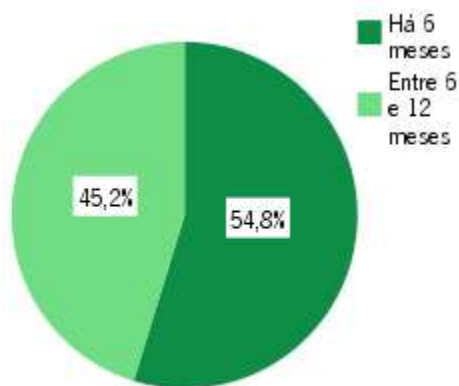
Tabela 5 - Local de realização (instalações)

	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
AlMinho/Braga	23	54,8
AlMinho/Viana do Castelo	18	42,9
Entidade Empregadora	1	2,4
Total	42	100,0

³⁹ Consideramos melhor apenas colocar a denominação da formação e omitir o código a elas afeto para não dar azo a confusão por parte dos inquiridos. Para além disso, não é de toda nossa intenção avaliar a formação em si, pois tal procedimento já é feito institucionalmente através do inquérito de Satisfação dos Formandos, documento incluído no DTP de cada FMC levada a cabo.

Dado que a AIMinho para além de administrar formação na sua sede em Braga e na delegação em Viana do Castelo fornece, ainda, a possibilidade de o fazer fora das suas instalações, inquirimos os formandos sobre o local de realização da FMC que frequentaram, disponibilizando quatro opções de resposta: AIMinho/Braga, AIMinho/Viana do Castelo, Entidade Empregadora e Outras Instalações. Desta feita, concluímos que 54,8% (23 formandos) dos inquiridos frequentaram FMC nas instalações da AIMinho em Braga, 42,8% (18 formandos) dos inquiridos nas instalações da delegação da AIMinho em Viana do Castelo e, apenas 2,4% (1 formando) dos inquiridos frequentaram nas instalações da Entidade Empregadora.

Gráfico 3 - Há quantos meses concluiu a formação?



Por último, no que concerne à caracterização dos formandos e da formação, dado que estamos perante uma avaliação de impacto, resolvemos averiguar qual o tempo decorrido entre o término da formação e o preenchimento do inquérito por questionário, cujos dados estamos a descortinar. Assim, com uma ligeira superioridade, 54,8% (23 formandos) dos inquiridos concluíram a formação há 6 meses e os restantes 45,2% (19 formandos) dos inquiridos afirmam que decorreram entre 6 a 12 meses após a conclusão da formação.

1.2. Formandos entrevistados

Com o intuito de perceber e aprofundar algumas respostas obtidas ao inquérito por questionário realizamos entrevistas semiestruturadas a 6 formandos. Por razões de disponibilidade e proximidade geográfica, apenas entrevistamos formandos que frequentaram FMC nas instalações da sede da AIMinho, em Braga. Para garantir o anonimato optamos por atribuir nomes fictícios, que permitissem apenas perceber qual o género dos indivíduos entrevistados. Foram entrevistados 2

indivíduos do género masculino (o João e o António) e 4 indivíduos do género feminino (a Maria, a Rosa, a Ana e a Joana). A idade de metade dos entrevistados encontra-se compreendida entre os 31 e os 38 anos e, a outra metade entre os 50 e os 57 anos. No que concerne às habilitações literárias, 4 dos entrevistados possui o 9º ano, dos quais 3 por intermédio do processo de RVCC e, os restantes 2 entrevistados possuem licenciatura. Relativamente à situação profissional 4 estão na condição de desempregados e os restantes 2 indivíduos encontram-se empregados.

Para permitir um melhor enquadramento solicitamos aos entrevistados que, brevemente, nos falassem sobre o percurso escolar e profissional até à frequência das FMC, procurando perceber quais as opções que tomaram a nível educativo e a experiência profissional que detêm. Passaremos, então, a apresentar os nossos entrevistados.

O João possui 50 anos, encontra-se empregado e frequentou FMC no âmbito da área informática. Sobre o seu percurso até à frequência das FMC diz-nos que: *É assim, eu só fiz o 6º ano que na altura era o 2º ano do ciclo, que englobava o 5º e 6º ano, porque venho de uma família numerosa e na altura era necessário mesmo trabalhar porque era preciso pôr pão na mesa. Éramos muitos e, evidentemente, tive de parar.* Por questões de valorização pessoal e profissional, com o conhecimento da Iniciativa Novas Oportunidades dirigiu-se à AlMinho para iniciar o processo de RVCC. Atualmente, o João possui o 9º ano.

O António, de 57 anos, encontra-se desempregado há quase três anos e já frequentou um número avultado de FMC, de Inglês, Informática, Imposto sobre o Rendimento de Pessoa Singulares (IRS) e Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Coletivas (IRC). Tal como o João, o António possui o 9º ano de escolaridade alcançado pelo processo de RVCC, porém, este abandonou a escola *“(...) por opção e por oportunidade de emprego (...)”*.

A Maria tem 50 anos e está desempregada há cerca de quinze. A par dos entrevistados anteriormente apresentados, face à sua enorme vontade de voltar a “estudar”, após um telefonema que recebeu da AlMinho a questionar sobre o interesse de fazer formação concluiu o 9º ano pelo RVCC e continuou na mesma entidade a frequentar FMC, entre as quais, Inglês, IRS, IRC e Segurança e Higiene no Trabalho.

A Rosa, de 38 anos, encontra-se empregada e frequentou FMC de Inglês e outra na área de Informática. Possui o 10º ano de escolaridade completo, mas anseia através da frequência de FMC concluir o 12º ano (em processo).

A Ana tem 31 anos e está desempregada. Teve um percurso escolar normal e licenciou-se em Sociologia. Após o término da licenciatura, frequentou, na AlMinho um curso de licenciados desempregados e realizou o estágio na entidade que selecionou. Concluído o curso realizou estágio profissional nessa mesma entidade e acabou por ficar a trabalhar. No entanto, atualmente encontra-se desempregada e interessou-se na frequência das FMC em Inglês e na área de Contabilidade.

A Joana, de 33 anos, é licenciada em Administração Pública e está desempregada. Relativamente ao seu percurso escolar e profissional esclareceu-nos que *“Frequentei o 12º ano na parte técnica, administrativa, o tecnológico porque não queria ir para a universidade. Entretanto, decidi ir para a universidade por influência do meu pai, tirei uma licenciatura, tirei o meu curso superior e, desde que tirei o meu curso superior, nunca consegui uma colocação profissional de x tempo ou então indeterminada, foi sempre por determinados meses, em substituição de alguém, a recibos verdes.”*

Apresentados e caracterizados os formandos inquiridos através do inquérito por questionário e os formandos entrevistados procederemos, de seguida, ao tratamento e discussão dos resultados dos mesmos, convocando, sempre que necessário, algumas considerações resultantes das conversas informais com a técnica administrativa e a responsável da formação (acompanhante de estágio).

2. Objetivos, Perceções e Avaliação da Formação Frequentada

2.1. Razões para a frequência da FMC

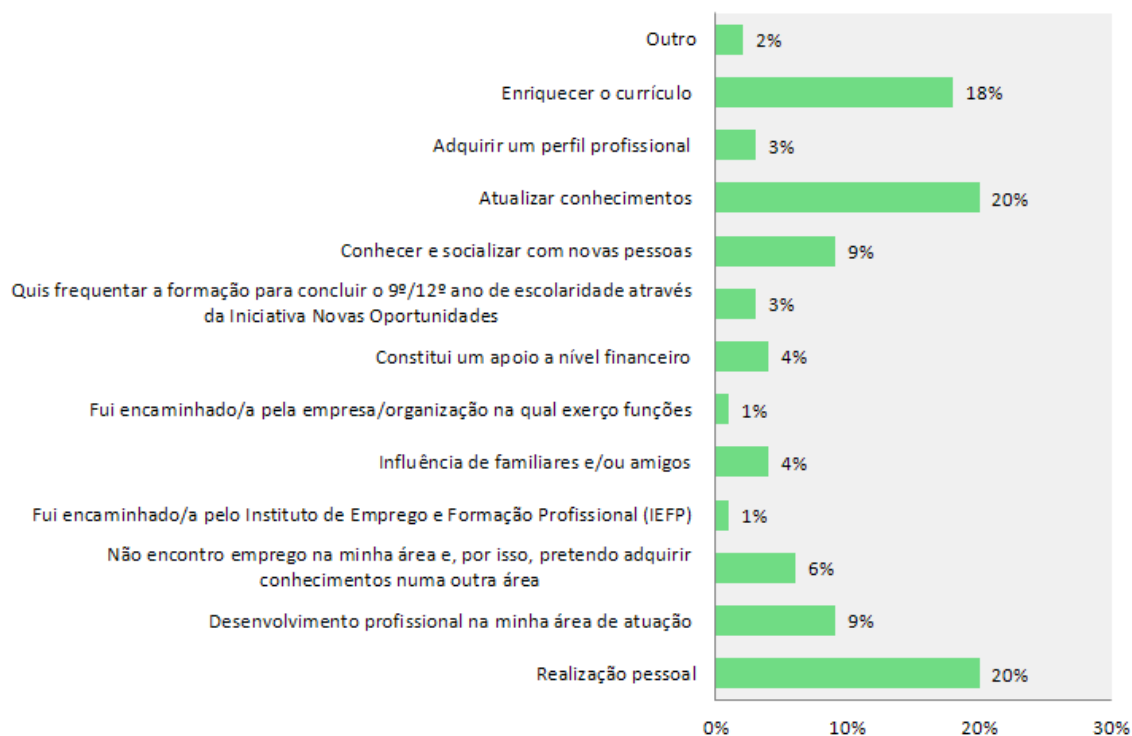
As motivações mais referenciadas na procura deste tipo de formação, como podemos observar, tanto são a nível pessoal, como a nível profissional. Estas encontram-se a par representadas por 20% dos inquiridos que responderam ‘Atualizar conhecimentos’ e outros 20% que afirmaram que a procura se deve a ‘Realização pessoal’. Com menor valor percentual, mas ainda assim significativa, encontra-se com 18% assinalada a opção ‘Enriquecer o currículo’. Percentualmente, com o mesmo valor, apresentam-se, seguidamente, com 9% das respostas dos inquiridos, tanto ‘Conhecer e socializar com novas pessoas’, tanto ‘Desenvolvimento profissional na minha área de atuação’. Assim, inferimos que os motivos para a frequência de FMC prendem-se, não meramente a questões profissionais, mas também a questões de carácter pessoal e social.

Nas entrevistas todos os formandos, demonstram o desejo de adquirir novos conhecimentos ou atualizar os já existentes (no caso dos formandos licenciados). No entanto, na análise individual

das entrevistas, de forma generalizada, todos acabam por referir a questão da realização pessoal e da necessidade de conviverem com novas pessoas (principalmente, no caso dos desempregados).

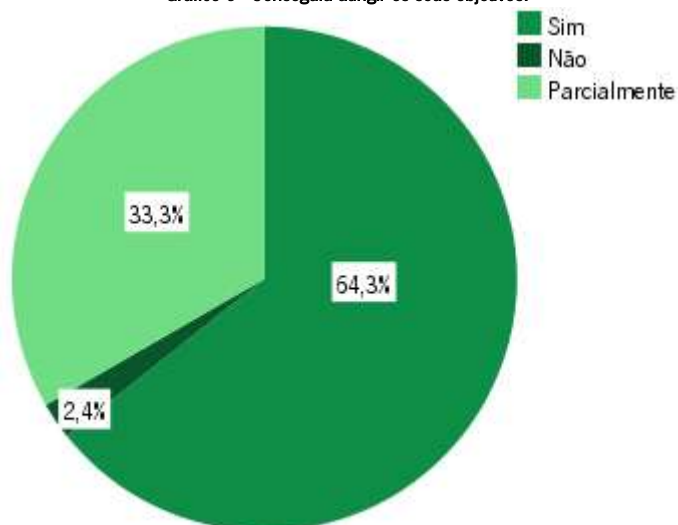
“Basicamente, foi por isso que vim fazer estas formações, para gáudio pessoal e profissional, também.” (João)

Gráfico 4 - Motivos/Objetivos para a frequência das FMC



2.2. Alcance dos objetivos

Gráfico 5 - Conseguiu atingir os seus objetivos?



Representativamente, 64,3% (27 formandos) dos inquiridos afirma ter atingido os seus objetivos, enquanto 33,3% (14 formandos) declaram que o seu alcance foi apenas parcial. Com quase nula representatividade, em comparação com as restantes respostas, mas não menos importante, 2,4%, ou seja, 1 indivíduo⁴⁰ confessa não ter alcançado os seus objetivos.

Da análise das entrevistas, metade dos entrevistados afirmou ter conseguido atingir os seus objetivos totalmente, enquanto a outra metade assume apenas ter conseguido atingi-los parcialmente. Este alcance parcial dos objetivos prende-se com as razões diferenciadas elencadas quando questionados sobre os motivos/objetivos da frequência das FMC. Para a Rosa o seu objetivo era concluir o 12º ano, assim, como o processo ainda se encontra a decorrer não pode afirmar que atingiu na totalidade o seu objetivo. O João, por outro lado, como o seu objetivo era aprender a trabalhar com o computador considera que não alcançou o seu objetivo “(...) a 100% porque isto também está sempre a mudar, a informática está sempre a evoluir”. Por sua vez, o António respondeu ter conseguido alcançar praticamente todos os seus objetivos, embora não esteja explícito diretamente, pela análise da entrevista em geral, e em contraposição entre o alcance dos objetivos e os objetivos de frequência, talvez tal parcialidade se deva ao facto de não ter mudado a sua atual situação profissional de desemprego.

2.3. Perceções sobre as FMC

2.3.1. Face à experiência formativa

Tabela 6 - Relativamente à sua experiência formativa, indique qual o grau de concordância face às seguintes afirmações:

	<i>Discordo</i>		<i>Discordo</i>		<i>Concordo</i>		<i>Concordo</i>		<i>Não se</i>	
	<i>Totalmente</i>						<i>Totalmente</i>		<i>aplica</i>	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Adquiri novos conhecimentos	-	-	1	2,4	39	92,9	2	4,8	-	-
Aprendi a valorizar-me	-	-	1	2,4	35	83,3	1	2,4	5	11,9
Obtive um novo perfil profissional	-	-	2	4,8	30	71,4	-	-	10	23,8
Estou mais motivado/a para o desenvolvimento do meu trabalho	-	-	5	11,9	30	71,4	2	4,8	5	11,9
Adquiri um novo emprego	1	2,4	18	42,9	2	4,8	-	-	21	50
Melhorei o meu desempenho a nível profissional	-	-	9	21,4	23	54,8	-	-	10	23,8

⁴⁰ Este indivíduo elencou como motivos/objetivos da frequência da FMC a ‘Realização pessoal’ e o ‘Desenvolvimento profissional na minha área de atuação’.

Tive a possibilidade de partilhar ideias	-	-	1	2,4	40	95,2	1	2,4	-	-
Conheci e convivi com novas pessoas	-	-	-	-	35	83,3	7	16,7	-	-
Frequentei a formação por ser subsidiada	3	7,1	22	52,4	11	26,2	1	2,4	5	11,9
A duração da formação é suficiente	-	-	18	42,9	23	54,8	1	2,4	-	-
Melhorei a comunicação oral	-	-	5	11,9	28	66,7	-	-	9	21,4
Melhorei a comunicação escrita	-	-	3	7,1	30	71,4	-	-	9	21,4
A frequência da formação não teve impacto na minha vida profissional	1	2,4	19	45,2	16	38,1	-	-	6	14,3
Aumentei a probabilidade de obter um emprego	-	-	9	21,4	19	45,2	-	-	14	33,3
As competências adquiridas são de fácil aplicabilidade	-	-	3	7,1	36	85,7	1	2,4	2	4,8

Com o intuito de permitir uma melhor leitura dos resultados, realçamos o valor mais elevado de respostas a cada afirmação. Seguidamente, apresentamos a análise das perceções dos formandos face à FMC que frequentaram, segundo a escala estipulada: Discordo Totalmente, Discordo, Concordo, Concordo Totalmente e Não se aplica.

Adquiri novos conhecimentos

No que à aquisição de conhecimentos concerne, denota-se uma prevalecente concordância no valor de 97,7%, sendo que 92,9% (39 formandos) dos inquiridos ‘Concorda’ e 4,8% (2 formandos) afirmam ‘Concordar Totalmente’ com a afirmação em causa. Verifica-se, ainda que apenas 2,4% (1 formando) crê não ter adquirido novos conhecimentos.

Ao nível das entrevistas o cenário é unânime a “ (...) *mais-valia é mesmo adquirir novos conhecimentos* (...)” (Ana).

Aprendi a valorizar-me

Face à afirmativa “Aprendi a valorizar-me”, 83,3% (35 formandos) dos inquiridos concorda, 2,4% (1 formando) dos inquiridos ‘Concorda Totalmente’, 2,4% (1 formando) dos inquiridos ‘Discorda’ e 11,9% (5 formandos) crê que ‘Não se aplica’.

Nas entrevistas alguns formandos são explícitos na forma como se valorizaram a partir da frequência das FMC. O João afirma “*Sinto também alterações no meu ego, estou aqui, não estou arrumado (...)*”, por sua vez Maria declara “*Ah (suspirou), não me sinto inferior. Portanto, eu às vezes sentia-me inferiorizada (...)*”.

Obtive um novo perfil profissional

Relativamente à obtenção de um novo perfil profissional, a maioria, 71,4% (30 formandos) dos inquiridos 'Concorda', 23,8% (10 formandos) dos inquiridos assinalou que 'Não se aplica', enquanto 4,8% (2 formandos) dos inquiridos 'Discorda'.

Certo é que ao nível da conceção das FMC apenas se pode obter um perfil profissional na conclusão de um conjunto avultado de ações desta oferta, o que não se verifica nestes formandos. Desta forma, é discutível o nível de informação que os formandos têm em relação às FMC, dado que na sua maioria estes acreditam ter obtido um novo perfil profissional.

Estou mais motivado/a para o desenvolvimento do meu trabalho

A dominância de respostas a esta afirmação é de 'Concordo', no valor de 71,4% (30 formandos) dos inquiridos. A par e par, encontra-se 'Discordo' e 'Não se aplica', com 11,9% (5 formandos) dos inquiridos cada. Com uma menor manifestação, 4,8% (2 formandos) dos inquiridos diz concordar totalmente. Neste domínio, apenas podemos convocar as entrevistas realizadas aos sujeitos empregados, Rosa e João. A Rosa, frequentou FMC de língua inglesa e dado que os seus objetivos iniciais não se prendiam a questões profissionais, não sentiu mudanças ao nível do seu desempenho profissional pelo que o seu grau de motivação também não se alterou. A partir do testemunho de João é perceptível que a FMC que frequentou melhorou nitidamente o seu desempenho a nível profissional estando implicitamente uma maior carga de motivação para o desenvolvimento do mesmo. Recordamos que João frequentou FMC ligadas à área de informática, por iniciativa individual e não por indicação da entidade empregadora, e que no decorrer da entrevista revelou ter de trabalhar com o computador, mas a formação recebida no local de trabalho a esse nível, nas palavras do mesmo foi "zero". No entanto, este refere que " (...) nós agora, comunicamos muito por mails entre secções e isso ajudou bastante. Não tinha lá formação, limitava-me só àquilo. Agora já envio emails com desenhos, com trabalhos, trabalho bem com o word e o excel, por isso, ajudou bastante. "

Adquiri um novo emprego

Metade do total dos inquiridos, 50% (21 formandos), assinalou que esta afirmação 'Não se aplica' às FMC, enquanto que 42,9% (18 formandos) discorda ter adquirido um novo emprego na sequência da frequência das FMC. Dos restantes inquiridos, 4,8% (2 formandos) concorda e 2,4% (1 formando) discorda totalmente. Ao atentarmos nas entrevistas é possível detetar que não houve alterações na situação profissional dos indivíduos desempregados e os indivíduos empregados

mantém o emprego que possuíam aquando a frequência da FMC. Através das conversas informais com a técnica administrativa e a responsável de formação tivemos de antemão conhecimento que dois formandos obtiveram emprego após a frequência das FMC, no entanto, é do nosso desconhecimento se tal sucedeu por essa frequência. Entre os sujeitos entrevistados não houve alterações a nível profissional pelo que esta afirmação não se verifica em nenhum dos casos.

Melhorei o meu desempenho a nível profissional

Ao nível do desempenho a nível profissional 54,8% (23 formandos) dos inquiridos afirmam concordar sentiram melhorias, 23,8% (10 formandos) dos inquiridos acreditam que esta afirmativa não se aplica relativamente à FMC que frequentaram e 21,4% (9 formandos) dos inquiridos discordam. Dado que, atualmente, o número de inquiridos que se encontra na situação de empregado é de 24 formandos e 23 formandos sentiram que melhoraram o seu desempenho a nível profissional através da frequência da FMC, então o balanço desta afirmativa manifesta-se bastante positivo. Ao nível dos entrevistados repetem-se as conclusões da afirmação '*Estou mais motivado/a para o desenvolvimento do meu trabalho*'.

Tive a possibilidade de partilhar ideias

Predominantemente, 95,2% (40 formandos) dos inquiridos concordaram que tiveram a possibilidade de partilhar ideias no decurso das FMC. Os restantes inquiridos, com o mesmo valor de 2,4% (1 formando), assinalaram 'Discordo' e 'Concordo Totalmente'. É de notar que esta é a afirmação de maior consenso entre os formandos.

Conheci e convivi com novas pessoas

Nos inquiridos prevalece a perceção de que as FMC possibilitaram o conhecimento e convivência com novas pessoas. Assim, 83,3% (35 formandos) dos inquiridos apenas concordam com a proposição e os restantes 16,7% (7 formandos) concordam totalmente. A maioria dos formandos entrevistados reconhece ter conhecido e convivido com novas pessoas e refere a importância do grupo de formação, afirmando mesmo, ter a intenção de frequentar novas FMC, mas com as mesmas pessoas, salientando os processos de interação que estabeleceram. Entre os entrevistados desempregados é notável uma maior referência face a esta afirmação porque tal como os mesmos esclarecem é uma forma de fugir ao isolamento que de certa forma a situação de

desemprego lhes impõe. Entre os entrevistados desempregados existe uma maior disparidade. O João remete a importância de conhecer novas pessoas pelo à vontade que ganhou para falar sobre determinados assuntos que aprendeu na FMC que frequentou, enquanto que a Rosa vê nas FMC uma escapatória à rotina diária afirmando “ (...) *eu falo por mim, eu acho que é uma maneira de uma pessoa se distrair um bocadinho, porque estar casa-trabalho, casa-trabalho, acaba por uma pessoa ficar cansada... e, parece que não, mas aqui também falamos, conversamos, dividimos coisas e conhecemos mais pessoas e... acho que é bom...eu aconselho.*”. Este último testemunho serve, também, como alusão à afirmação anterior ‘Tive a possibilidade de partilhar ideias’.

Frequentei a formação por ser subsidiada

A maioria dos indivíduos inquiridos, 52,4% (22 formandos), discorda ter frequentado a formação por esta ser subsidiada. No entanto, ainda é substancial o número de indivíduos que assume ter frequentado a formação por esse motivo, pois 26,2% (11 formandos) assinalaram ‘Concordo’ e 2,4% (1 formando) ‘Concordo Totalmente’. Apenas 7,1% (3 formandos) dos inquiridos respondeu ‘Discordo Totalmente’ e, os restantes 11,9% (5 formandos) acredita que esta afirmação ‘Não se aplica’. Em geral, os formandos entrevistados declaram não terem procurado a FMC por esta ser subsidiada, no entanto, reconhecem que é um apoio, tal como podemos confirmar pelos testemunhos que se seguem.

“Não, não, até porque o que era subsidiado era o subsídio de alimentação, só. Não foi por aí, não foi por causa disso, embora seja bom porque também é um incentivo, embora não seja o básico, não seja o mais importante. O importante é aprender.” (João)

“E pronto, ajuda em alguma coisa, portanto, temos essa compensação, a recompensa de estarmos a estudar. Sim senhor, no final do mês tens alguma coisa para ajudas de custo, é!” (Maria)

A duração da formação é suficiente

A duração da formação é a questão que divide mais opiniões, pois 54,8% (23 formandos) dos inquiridos concordam que é suficiente, enquanto 42,9% (18 formandos) dos inquiridos discordam. Através das entrevistas é perceptível que os indivíduos empregados concordam com a duração, ao invés dos desempregados que desejam uma duração mais longa. No entanto, é do sentimento geral dos entrevistados que as formações com duração de 25 horas se demonstram curtas para os

conteúdos que tencionam abordar, tal como sublinha Joana *“A duração acho que está bem. Só acho que há formações que têm uma muito curta duração, porque 25 horas, por vezes, para certos temas é muito pouco.”*

Melhorei a comunicação oral

Ao atentarmos na tabela podemos constatar que 66,7% (28 formandos) dos inquiridos concorda ter melhorado a comunicação oral, 21,4% (9 formandos) dos inquiridos acreditam que ‘Não se aplica’ e 11,9% (5 formandos) dos inquiridos assinalou ‘Discordo’. Nas entrevistas não exploramos muito esta ideia, mas a Joana espontaneamente reconheceu que frequentar FMC é importante *“ (...) até ao nível da linguagem, pois quando estamos muito tempo sozinhos parece que ficamos disléxicos.”*

Melhorei a comunicação escrita

Ao nível da comunicação escrita, uma imperante maioria dos formandos correspondente a 71,4% (30 formandos) dos inquiridos concorda que obteve melhorias. Seguidamente, com menor representação 21,4% (9 formandos) dos inquiridos crê que ‘Não se aplica’ e apenas 7,1% (3 formandos) discorda ter melhorado as suas competências comunicacionais em termos de escrita.

A frequência da formação não teve impacto na minha vida profissional

Face a esta afirmação 45,2% (19 formandos) dos inquiridos assinalou ‘Discordo’ e 2,4% ‘Discordo Totalmente’. Com um valor substancial, ainda que com menor representação, 38,1% (16 formandos) dos inquiridos concorda não ter sentido qualquer impacto na vida profissional na sequência da FMC que frequentaram. Os restantes 14,3% (6 formandos) inquiridos responderam ‘Não se aplica’.

É perceptível, no discurso dos sujeitos empregados através das entrevistas, que a(s) FMC que frequentaram teve(tiveram) algum impacto na sua vida profissional, não diretamente em questões estruturais como aumento de salário ou progressão na carreira, mas em termos funcionais, pois permitiram melhorar o seu desempenho, tal como é perceptível da análise das respostas à proposição ‘Estou mais motivado/a para o desenvolvimento do meu trabalho’.

Aumentei a probabilidade de obter um emprego

A maioria dos formandos inquiridos, no valor de 45,2% (19 formandos) concorda ter aumentado a probabilidade de obter um emprego, 33,3% dos inquiridos assinalou 'Não se aplica' e 21,4% (9 formandos) discorda com a afirmação.

Atentando nas entrevistas, podemos observar que:

▪ Referente aos indivíduos desempregados

A Maria e o António embora reconheçam sentir-se melhor preparados para o mercado de trabalho estão descrentes face à sua situação de desemprego ser de longa duração (recorde-se, cerca de 15 anos, no caso da Maria e de quase três anos, no caso do António) e, do ponto de vista desses, terem uma idade avançada.

A Joana, por sua vez, entende que as FMC poderiam de facto contribuir para o aumento da probabilidade de obter emprego noutras condições, não na situação atual que se encontra o nosso país. No entanto, esta reconhece que é sempre bom aprender e estar atualizado para uma eventual oportunidade que surja, opinião partilhada pela Ana.

▪ Referente aos indivíduos empregados

O João, a este propósito, refere que é importante a frequência das FMC para *“Não ficar para trás, não ficar na ignorância.”* e para não ser ultrapassado pelos mais jovens. Isto é, remete a importância das FMC para a manutenção do posto de trabalho, no seu caso. Esta opinião é também partilhada por Rosa, no entanto, esta acrescenta que no caso dos formandos desempregados *“ (...) pode até representar uma oportunidade para arranjar trabalho, não diretamente pelas formações modulares, mas pelas relações que se constroem.”*

Assim, duma maneira geral pode perceber-se que nos desempregados entrevistados vive-se um clima de desânimo face à situação atual que Portugal atravessa, à longevidade da sua condição profissional (desemprego de longa duração) e, nalguns casos, a idade como um entrave à (re)inserção no mercado de trabalho. Na globalidade, os entrevistados empregados referem-se à importância da manutenção do seu posto de trabalho através da aquisição e atualização de conhecimentos por via da frequência de FMC.

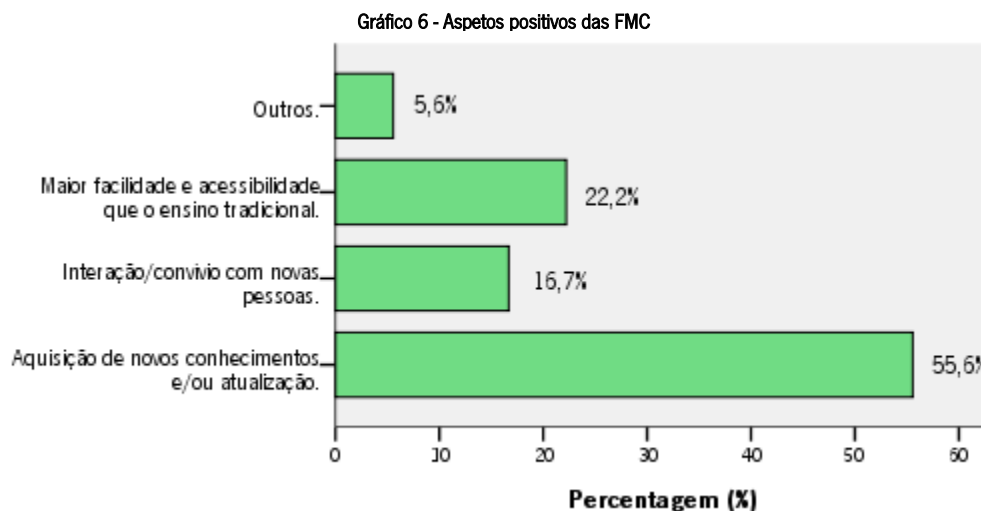
As competências adquiridas são de fácil aplicabilidade

A esta afirmação a resposta dominante equivalente a 85,7% (36 formandos) dos inquiridos é de 'Concordo'. Dos restantes inquiridos, 7,1% (3 formandos) discordam, 4,8% (2 formandos) crê que 'Não se aplica' e 2,4% (apenas 1 formando) diz concordar totalmente.

Quando questionados se perspetivam utilizar os conhecimentos adquiridos no futuro, os formandos entrevistados assumiram ter intenção de o fazer, pelo que podemos deduzir que existe a expectativa destes deterem aplicação prática. No entanto, não temos elementos, nas entrevistas, que nos permitam aferir o grau de facilidade quanto a essa possibilidade de aplicação.

2.3.2. Aspectos positivos e negativos das FMC, em geral

Através do inquérito por questionário foi solicitado aos formandos, através de uma questão aberta, que partilhassem um aspeto positivo e um aspeto negativo referente às FMC, na sua generalidade. Para proceder a uma mais fácil compreensão das informações recolhidas neste sentido, tomamos a liberdade de agrupar as respostas. Assim, agrupamos os aspetos positivos segundo quatro proposições 'Aquisição de novos conhecimentos e/ou atualização', 'Interação/convívio com novas pessoas', 'Maior facilidade e acessibilidade que o ensino tradicional' e 'Outros', cujos resultados se apresentam. Os aspetos negativos foram agrupados igualmente, mas segundo três proposições: 'Não existem aspetos negativos a apontar', 'Curta duração da formação face aos conteúdos' e 'Outros aspetos, alheios às FMC'.



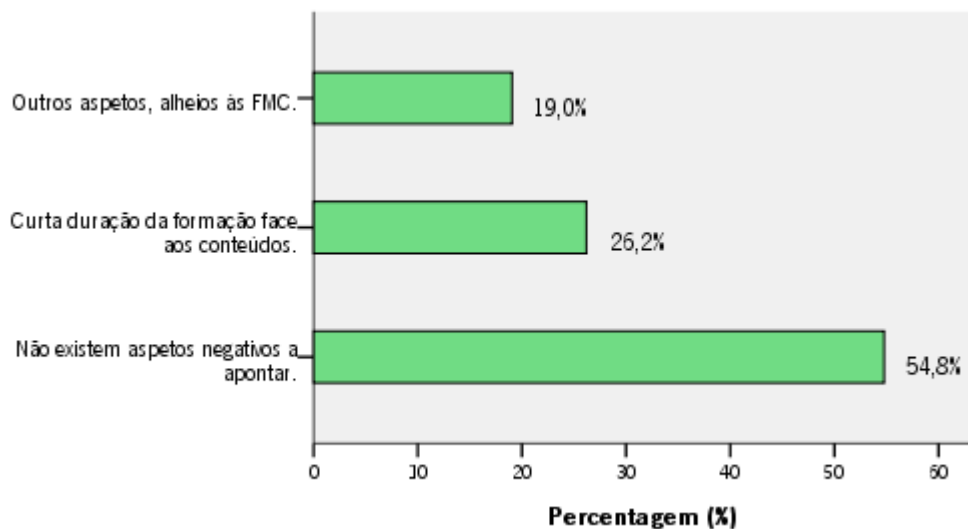
No que aos aspetos positivos diz respeito, a maioria, 55,6% (24 formandos) dos inquiridos afirma que a 'Aquisição de novos conhecimentos e/ou atualização' é o aspeto mais positivo a salientar. Seguidamente, 22,2% (9 formandos) dos inquiridos admite ser 'Maior facilidade e acessibilidade que o ensino tradicional', enquanto 16,7% (7 formandos) dão relevância à 'Interação/convívio com novas pessoas'. Por último, os 'Outros' representam 5,6% (2 formandos)

dos inquiridos que referem a gratuidade das FMC e a duração da formação como aspetos mais positivos.

Ao nível das entrevistas, embora tenhamos reservado uma questão apenas para este tópico, a maioria dos entrevistados, limitou-se a salientar que só tinham aspetos positivos a destacar, porém não os evidenciaram por já os terem referido em questões anteriores. Desta forma, tomamos a iniciativa de observar cada entrevista e sobressaltar os aspetos positivos mencionados por todos, bem como os evocados a nível particular. Os aspetos positivos mais referenciados e comuns a todos os entrevistados são a aquisição e atualização de conhecimentos e a Interação/convívio com novas pessoas. Para além destes, é perceptível pela leitura das entrevistas, que todos, à exceção do João, de modo mais explícito ou mais implícito⁴¹, tendencialmente, referem a importância do grupo de formação no qual estiveram inseridos. Metade dos formandos identificam como positivo, o facto das FMC, representarem uma oportunidade para concluir um percurso escolar. Numa outra vertente, três dos quatro formandos desempregados, entrevistados, revelam que a formação serve de “terapia”(António), para manter a “sanidade mental”(Joana) e como fuga à solidão (Maria) que a situação profissional de desempregado, por vezes, instala. Do lado dos sujeitos empregados, as FMC também representam uma fuga, mas relativamente à rotina diária, não confinando o seu tempo ao comum “casa-trabalho, trabalho-casa” (Rosa). De modo mais particular, a Ana destaca como positivo a gratuidade desta oferta formativa, enquanto a Rosa enfatiza a partilha de ideias. Assim, podemos inferir que os formandos atribuem às FMC significados múltiplos, positivos, remetendo-os não meramente à questão profissional, mas também às questões pessoal/social.

Gráfico 7 - Aspetos negativos das FMC

⁴¹ Implícitamente alguns formandos demonstram a importância do grupo de formação em que estiveram inseridos pela forma como falam, por norma na primeira pessoa do plural. Exemplificando, “*Então, agora vamos fazer 50 horas (...).*” (Joana).



A maioria dos indivíduos inquiridos, no valor de 54,8% (23 formandos), declaram não existir aspetos negativos a apontar. Posteriormente, com maior percentagem regista-se como aspeto negativo a 'Curta duração da formação face aos conteúdos', resposta dada por 26,2% (11 formandos) dos inquiridos. Por último, "Outros aspetos, alheios às FMC" surge com 19% (8 formandos) das respostas dos inquiridos e dizem respeito a questões logísticas das FMC, nomeadamente, desagrado pelo formador, seleção dos formandos e horário praticado, referindo-se mais a questões de satisfação face às FMC frequentadas e não na generalidade, tal como solicitado.

A generalidade dos entrevistados afirma não existir aspetos negativos associados às FMC, no entanto, quando os questionamos se a duração da formação era adequada todos se pronunciaram: os desempregados, menos positivamente face às FMC de 25 horas alegando um desajuste da carga horária relativamente aos conteúdos em questão; entre os indivíduos empregados existe uma disparidade de respostas, o João defende que as formações de 50 horas deveriam ser mais intensivas ocorrendo três vezes por semana ao invés de duas, enquanto a Rosa refere que carga horária diária é "puxada", no entanto, em termos de horas totais ambos acreditam ser a adequada.

2.3.3. Face aos objetivos propostos pelo governo para esta oferta formativa

Com o intuito de compreender quais as perceções dos formandos relativamente aos objetivos avançados pelo governo face às FMC, questionamos os formandos entrevistados através da seguinte questão: "Atualmente, segundo as indicações políticas, as formações modulares têm por objetivo a (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho dos adultos que as frequentam. Considera que

estes objetivos estão a ser atingidos?”. A esta questão as respostas foram muito díspares, tal como é possível verificar pela exposição que fazemos de seguida.

A Rosa acredita que nada está a ser atingido, neste momento. Porém, acredita que *“Pode ajudar no trabalho, como já disse, e quem sabe no dia de amanhã.”*

O João, numa perspetiva mais otimista, crê que os objetivos estão a ser alcançados parcialmente, reconhecendo que ao nível da progressão, pela sua experiência, já sentiu algumas alterações, justificando que *“Não ascendemos em termos de carreira, mas acabamos por progredir funcionalmente na função que ocupamos.”*. Recorde-se que este formando decidiu frequentar FMC, na área de informática, por iniciativa individual, mas orientadas para melhorar o seu desempenho a nível profissional, uma vez que a formação na entidade empregadora é nula e este deve estar apto a trabalhar com o computador.

A Maria determinadamente afirma *“Não! Eu acho que não!”*, fundamentando a sua opinião pela crise que se instalou no nosso país, no que à reinserção no mercado de trabalho diz respeito. Ao nível da progressão, embora se tenha demonstrado com sérias dúvidas, acredita que junto dos mais novos é capaz de se verificar, mas que na idade dela e com um desemprego de longa duração dificilmente sentirá reflexos, a não ser que seja em determinadas áreas específicas como a informática.

O António vai mais além, admitindo não acreditar *“Nem nesta política, nem nestes políticos e não acredito que as pessoas vão por esses caminhos.”*. No entender deste formando, não são as FMC que vão conseguir mudar a situação atual de desemprego que se vive em Portugal, salientando que o fundamental é a experiência para se poder integrar no mercado de trabalho e, que a esse nível as FMC não têm capacidade de resposta. A solução avançada por António, com maior preocupação relativamente aos recém-licenciados, é proporcionar ofertas de estágios profissionais e não formações, crendo que essa sim deveria ser o mote para o desenvolvimento das políticas.

A Joana, licenciada em Administração Pública e atualmente desempregada declara, a par de Maria, que perante a situação atual do país não é possível atingir esses objetivos, salientando que:

“O desemprego é tanto que por mais que essas formações modulares, se calhar se fosse há uns anos em que estaríamos numa situação de pleno emprego ou que houvesse desempregados, mas não a este número, talvez fosse. Era uma mais-valia e serviam para o currículo. Hoje em dia, como o desemprego é de tal ordem, eu acho que nem com formações modulares, nem com coisa nenhuma lá vamos. Está muito complicado.”

Por último, a Ana percebe que a nível nacional ainda é reduzido o impacto que as FMC têm relativamente à (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho, porém não se justifica pelo estado atual do país, mas sim pela forma como as pessoas encaram este tipo de formação, frequentando muitas vezes, apenas pelo subsídio.

Desta forma, realizando-se uma leitura transversal é possível perceber que os formandos, na sua globalidade, não acreditam que as FMC tenham contribuído de alguma forma para a (re)inserção no mercado de trabalho. Porém, alguns admitem que a progressão pode ser possível, não em termos quantitativos (aumento nas remunerações ou ascensão no posto de trabalho), mas a nível qualitativo pela melhoria do desempenho da função que exercem.

2.4. Avaliação da FMC frequentada

Tencionando perceber a correspondência da FMC frequentada face aos objetivos iniciais evocados pelos formandos para a frequência desta, questionamos o grau de satisfação, segundo a seguinte escala: 'Muito Insatisfeito/a', 'Insatisfeito/a', 'Satisfeito/a' e 'Muito Satisfeito/a'. Assim, como podemos observar, na tabela seguinte, destaca-se uma maioria de respostas significativa de indivíduos à opção 'Satisfeito/a' representando a posição de 69,05% (29 formandos) dos inquiridos. Por comparação à anterior, com um menor valor percentual, 19,05% (8 formandos) dos inquiridos, surge a opção 'Muito Satisfeito/a'. A seleção de 11,9% (5 formandos) dos inquiridos, apresentando o valor menos significativo face ao total de respostas, recaiu sobre 'Muito Insatisfeito/a'.

Por comparação do gráfico 5 – “Conseguiu atingir os seus objetivos?” com a questão atualmente em causa, é curioso o facto de apenas 1 indivíduo ter assinalado que ‘Não’ conseguiu atingir os seus objetivos e de 5 indivíduos terem respondido estar ‘Muito Insatisfeito/a’ face à FMC frequentada relativamente aos objetivos iniciais para a frequência da mesma.

Tabela 7 - Grau de satisfação face à FMC frequentada relativamente seus aos objetivos iniciais

	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
Muito Insatisfeito/a	5	11,9
Satisfeito/a	29	69,05
Muito Satisfeito/a	8	19,05
Total	42	100

Para termos uma noção global sobre a avaliação, ‘a frio’, que os formandos fazem à FMC que frequentaram, solicitamos que se posicionassem face à seguinte escala: ‘Insuficiente’, ‘Suficiente’, ‘Bom’ e ‘Muito Bom’. Assim, regista-se que, a maioria correspondendo a, 59,5% (25 formandos) dos inquiridos atribuem ‘Bom’ na avaliação da FMC que frequentaram, 26,2% (11 formandos) dos inquiridos assinalaram a opção ‘Suficiente’. Com mais baixo valor percentual emergem as opções ‘Muito Bom’ e ‘Insuficiente’ com 9,5% (4 formandos) e 4,8% (2 formandos) dos inquiridos, respetivamente.

Os formandos entrevistados, em geral, manifestaram estar satisfeitos com as FMC que frequentaram.

Tabela 8 - Avaliação global da FMC frequentada

	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
Insuficiente	2	4,8
Suficiente	11	26,2
Bom	25	59,5
Muito Bom	4	9,5
Total	42	100

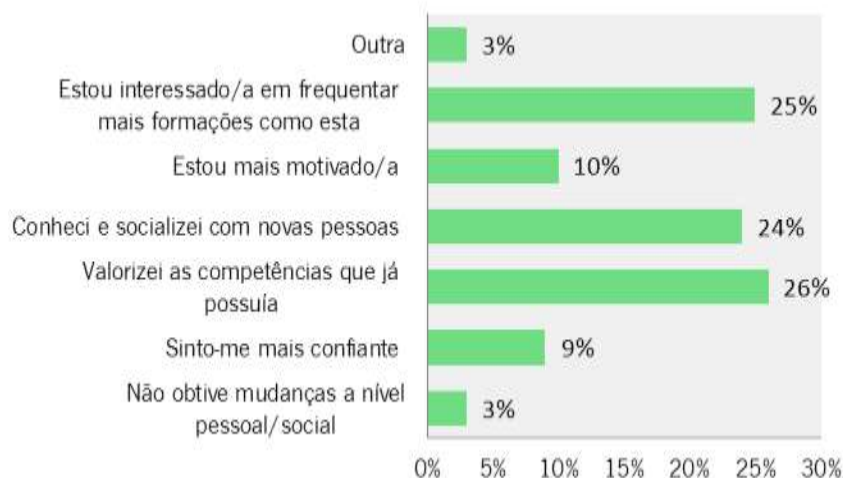
3. Impacto da formação na vida pessoal/social e profissional

3.1. Impactos a nível pessoal/social

Quando questionados sobre as mudanças que obtiveram a nível pessoal/social, os formandos, percebe-se, da análise do gráfico acima representado, que as opiniões dividiram-se, porém regista-se uma maioria face às restantes respostas, ainda que pouco significativa, dos que reconhecem ‘Valorizei as competências que já possuía’ correspondente a 26% dos inquiridos. Seguidamente, com maior percentagem ‘Estou interessado/a em frequentar mais formações como esta’ e ‘Conheci e socializei com novas pessoas’, constituem 25% e 24% das respostas dos inquiridos, respetivamente. Mais ainda, 10% dos inquiridos assume estar mais motivado/a enquanto 9% sente-se mais confiante. A par, com o valor mais baixo a nível percentual, por comparação às

restantes opções, de apenas 3% das respostas dos inquiridos (cada uma das seguintes situações), os formandos admitem que não obtiveram mudanças a nível pessoal/social e 'Outra'.

Gráfico 8 - Quais as mudanças que obteve a nível pessoal/social?



Tal como aconteceu com os 'Aspetos positivos das FMC', na realização das entrevistas tínhamos uma questão com o intuito exclusivo de perceber quais os impactos a nível pessoal/social, porém, o desenvolvimento geral das entrevistas permitiu-nos perceber muitos mais do que aqueles que foram assumidos pelos entrevistados, quando perante esta questão. Assim, tentaremos reproduzir os impactos sentidos por todos os formandos evidenciando, particularmente, as principais conclusões de cada testemunho, ou agrupando quando possível. Note-se, que de algum modo, os aspetos positivos elencados anteriormente traduzem na verdade, ainda que implicitamente os impactos a nível pessoal/social sentido pelos formandos. Os formandos que referiram como positivo a fuga ao isolamento, condicionado pela situação de desemprego, afirmam ter mudado o seu estado de espírito pela frequência das FMC que lhes proporcionou conhecer novas pessoas e abstrair-se das situações menos agradáveis da vida, declarando, inclusive, que através destas ganharam motivação até mesmo "*para a procura de emprego*" (Joana). Por outro lado, a metade dos formandos entrevistados que mencionou que as FMC representam uma oportunidade de concluir percursos escolares afirmam sentir-se realizados, a nível pessoal.

Particularmente, o João aprendeu a valorizar-se reconhecendo que teve "*alterações no ego*". A Rosa procurou as FMC para concluir um percurso escolar e para aprender a língua inglesa justificando ser a única disciplina que não conseguia dar apoio aos seus filhos, neste momento,

reconhece estar melhor preparada para o fazer. A Maria afirma sentir-se diferente e já não se sentir inferior, por ter conseguido “*estudar*”, mais ainda, os familiares, os amigos e o seu médico admitem que esta está muito mais motivada quer para a sua rotina diária, quer para enfrentar a longa duração de desemprego que se encontra. A Joana depreende “*Então, com as formações modulares ajudou-me a sair de casa, a conhecer novas pessoas e a andar um pouco mais calma porque apesar disso eu tinha um objetivo para naqueles dias sair de casa para algum sítio e ajudou-me a andar mais calma, mais serena e até ter mais vontade de fazer outras coisas, até de procurar emprego*”. O António insere-se no grupo dos entrevistados que encara as FMC como terapia e que refere sentir-se realizado por ter concluído o 9º ano de escolaridade, mas mais do que isso testemunha que: “*Repare, não sei se servirá de alguma coisa, mas pelo menos é o meu testemunho. Eu era uma muito introvertida, eu era incapaz de entrar numa sala para fazer uma formação. Se não conhecesse ninguém eu não entrava por ser introvertido. Dentro dessa mesma sala não tinha qualquer tipo de intervenção e tinha vergonha, isso hoje é completamente diferente! Eu entro numa sala completamente à vontade, intervenho quando quero e quando me apetece. E, uma das razões pelo que isso é verdade é eu estar aqui à sua frente a dar-lhe esta entrevista, que não é entrevista, é uma conversa...porque se eu não tivesse dado a volta a esse aspeto, não estava aqui de certeza absoluta. Isso pode ter a certeza*”. A Ana, ao contrário dos restantes entrevistados, diz não ter tido impactos a nível pessoal/social justificando que os conhecimentos são objetivos e concretos, embora reconheça já ter auxiliado familiares através dos conhecimentos que adquiriu nas FMC.

Em suma, a maioria dos formandos, inquiridos por questionário e por entrevistas, admite ter sentido impactos substanciais a nível pessoal/social.

3.2. Impactos a nível profissional

3.2.1. Mudanças na situação profissional

Tabela 9 - Situação profissional antes e após a frequência da FMC

SITUAÇÃO PROFISSIONAL	Antes da FMC		Atualmente	
	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
Empregado/a por conta própria	2	4,8	1	2,4
Empregado/a por conta de outrem	17	40,5	15	35,7
Prestação de serviços - recibos verdes	2	4,8	2	4,8

Desempregado/a de curta duração (há menos de 1 ano)	8	19,0	5	11,9
Desempregado/a de longa duração (há mais de 1 ano)	12	28,6	18	42,9
Outra	1	2,4	1	2,4
Total	42	100	42	100

No sentido de perceber se houve alterações na situação profissional dos formandos inquiridos, fomos mais ambiciosos, requerendo junto destes a explicitação dessa situação antes da FMC frequentada e atualmente. Assim, intentando fazer uma breve análise, da tabela acima presente, apenas destacaremos as mudanças percentuais mais representativas (ou em termos de frequência, consoante o caso em análise). A primeira constatação que daqui podemos retirar é a de que o número de desempregados aumentou de 21 para 24, diminuindo logicamente o número de empregados de 21 para 18. Em segundo lugar, percebe-se um decréscimo dos desempregados de curta duração (há menos de 1 ano) de 19% (8 formandos) para 11,9% (5 formandos) dos inquiridos. Em contraposição, denota-se um aumento dos desempregados de longa duração (há mais de 1 ano) de 28,6% (12 formandos) para 42,9% (18 formandos) dos inquiridos. Em terceiro lugar, é de ter em atenção que o número de indivíduos ‘Empregado/a por conta própria’ diminui para metade, de 4,8% (2 formandos) para 2,4% (1 formando) dos inquiridos. Por último, não menos importante, é de referir que os valores percentuais da situação de ‘Prestação de serviços – recibos verdes’ e ‘Outra’⁴² mantiveram-se, com 4,8% (2 formandos) e 2,4% (1 formando), respetivamente.

3.2.2. Oportunidade de aplicar competências adquiridas a nível profissional

Tabela 10 - Relativamente à FMC que frequentou, já teve oportunidade de aplicar as competências adquiridas a nível profissional?

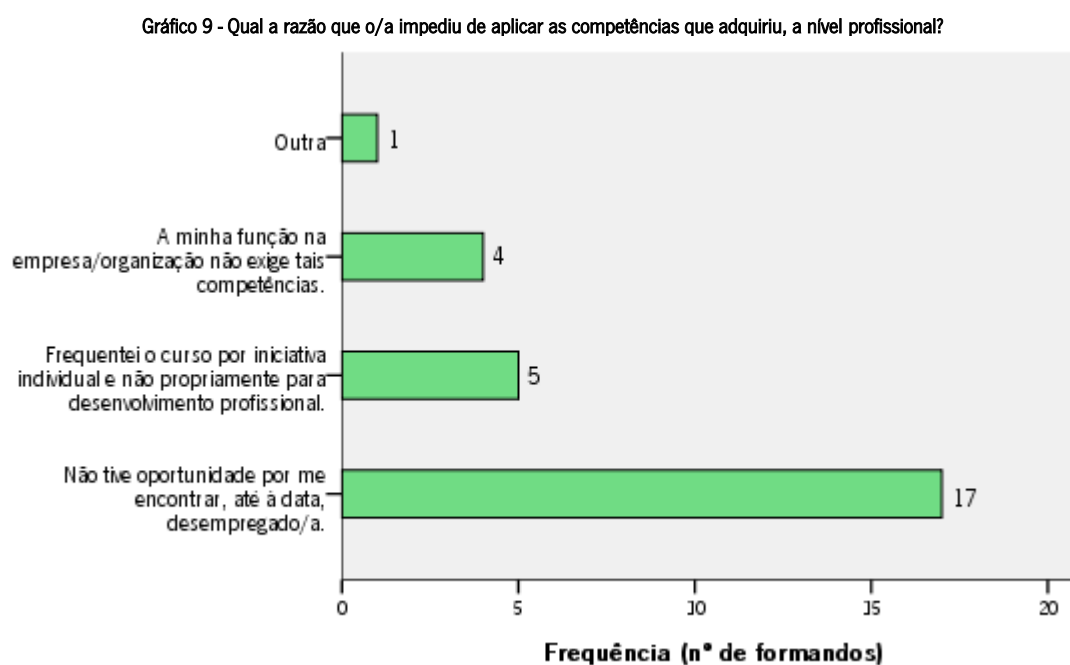
	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
Sim	15	35,7
Não	27	64,3
Total	42	100,0

⁴² Desempregado, mas atualmente a frequentar mestrado, tendo indicado como situação profissional ‘Estudante’.

Predominantemente, 64,3% (27 formandos) dos inquiridos 'Não' teve oportunidade de aplicar as competências adquiridas a nível profissional, registando-se, que apenas 35,7% (15 formandos) dos inquiridos tiveram oportunidade de o fazer.

Ao nível dos entrevistados que se encontram desempregados é possível depreender, de modo imediato, que não tiveram oportunidade de aplicar os conhecimentos a nível profissional, uma vez que estes já se encontravam nessa situação profissional. No que concerne aos entrevistados na condição profissional de empregados, como foi referido em momentos anteriores: a Rosa não aplicou profissionalmente porque não era esse o seu objetivo, mas aplicou a nível pessoal; no entanto, o João nitidamente reconhece ter aplicado profissionalmente os conhecimentos adquiridos na área de informática, uma vez que diariamente é obrigado a trabalhar com o computador.

3.2.2.1. Formandos que não tiveram oportunidade de aplicar as competências profissionalmente



Dado que 27 formandos afirmaram não ter tido oportunidade de aplicar os conhecimentos a nível profissional, tentamos averiguar, junto deste conjunto de indivíduos, as razões desse impedimento. Destes, 17 formandos declaram não ter tido oportunidade de o fazer, por se encontrarem desempregados. Dos restantes indivíduos, 5 afirmaram ter frequentado a FMC por iniciativa individual e não propriamente para desenvolvimento profissional, 4 não aplicaram os

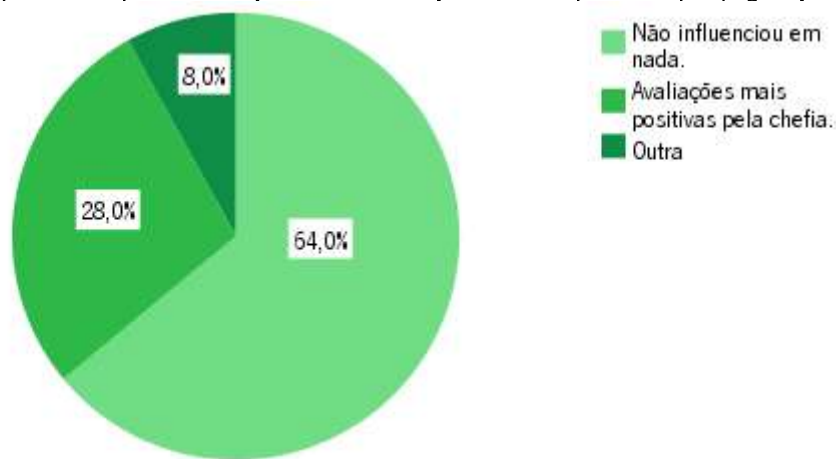
conhecimentos pela sua função na empresa/organização não exigir tais capacidades e apenas 1 assinalou 'Outra' não especificando o motivo.

A par com os resultados desta questão do inquérito por questionário, os entrevistados desempregados alegaram como razão de impedimento de aplicar os conhecimentos a nível profissional o facto de se encontrarem até à data desempregados. Relativamente aos entrevistados empregados, tal como referido anteriormente, a Rosa não aplicou os conhecimentos profissionalmente por a função que desempenha na entidade empregadora não o exigir e o João não se enquadra nesta questão, por ter tido já a oportunidade de aplicar os conhecimentos.

3.2.2.2. Influência da FMC frequentada na avaliação de desempenho e na carreira

Neste tópico, ansiamos perceber a influência da FMC frequentada pelos formandos, quer ao nível da avaliação de desempenho, quer ao nível de perspectiva de evolução da carreira. Assim, embora apenas 15 indivíduos assumam que tenham aplicado as competências a nível profissional justifica-se a existência de 25 respostas às duas próximas questões por na altura da frequência da formação existirem 25 indivíduos empregados.

Gráfico 10 - De que forma a frequência da formação influenciou a avaliação do seu desempenho na empresa/organização?



A maioria dos formandos, no valor de 64% (16 formandos) dos inquiridos, declara que a frequência da FMC 'Não influenciou em nada' a avaliação de desempenho. Nesta sequência, 28% (7 formandos) dos inquiridos assegura ter tido 'Avaliações mais positivas pela chefia'. Por último, 2

formandos, correspondendo a 8% dos inquiridos, apresentam outro tipo de influência, não relevantes para a questão em causa.

Tabela 11 - Que perspectiva de evolução de carreira é que esta formação lhe proporcionou ou poderá proporcionar?

	Frequência (nº de formandos)	Percentagem (%)
Nenhumas, vou certamente continuar nas mesmas funções.	9	36,0
Maior probabilidade de manutenção do posto de trabalho.	1	4,0
Maior facilidade na procura de emprego, em caso de eventual desemprego.	7	28,0
Conseguir acompanhar a evolução da empresa.	7	28,0
Outra	1	4,0
Total	25	100

Em relação à evolução de carreira, com maior representatividade, no valor de 36% (9 formandos), os inquiridos creem que não existe nenhuma perspectiva e que, certamente, continuarão nas mesmas funções. Lado a lado, imediatamente a seguir, surge 'Maior facilidade na procura de emprego, em caso de eventual desemprego' e 'Conseguir acompanhar a evolução da empresa', com 28% (7 formandos cada) dos inquiridos, cada.

Ao nível das entrevistas, é perceptível que os entrevistados entendem as FMC como algo positivo que os prepara melhor para o mercado de trabalho, independentemente da situação profissional que se encontram, embora os sujeitos empregados salientem que acreditam que aumenta a possibilidade de manter o posto de trabalho o facto de adquirirem novos conhecimentos com capacidade de serem transpostos para a função profissional.

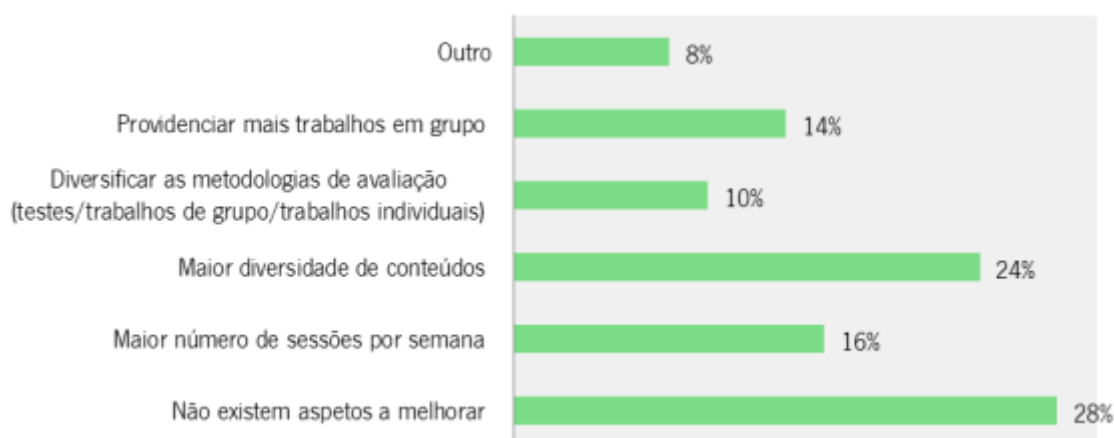
“Claro que a gente também vai evoluindo, mesmo em relação à profissão, não é?! Eles (os patrões) também exigem essas coisas, não é?” (Rosa)

4. Sugestões de melhoria e interesse futuro na frequência de FMC

No sentido de apreender quais as sugestões de melhoria dos formandos relativamente às FMC, elencamos um conjunto de possíveis respostas. As respostas dadas com maior frequência foram 'Não existem aspetos a melhorar' e 'Maior diversidade de conteúdos', correspondente a 28% e 24%, respetivamente. Seguidamente, 'Maior número de sessões por semana' e 'Providenciar mais

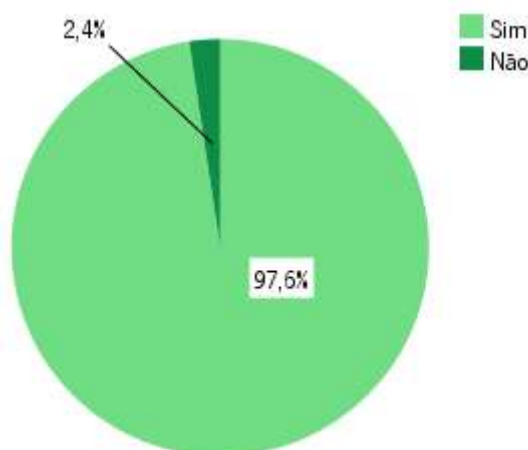
trabalhos em grupo' reproduzem 16% e 14% das sugestões dos inquiridos, respetivamente. Com menor representatividade, surge 'Diversificar as metodologias de avaliação' correspondendo a 10% dos inquiridos e 'Outro' a 8%. Por 'Outro', na resposta dos formandos entende-se por 'aumentar a duração da formação'.

Gráfico 11 - Qual/Quais as suas sugestões para tornar a formação que frequentou mais eficaz?



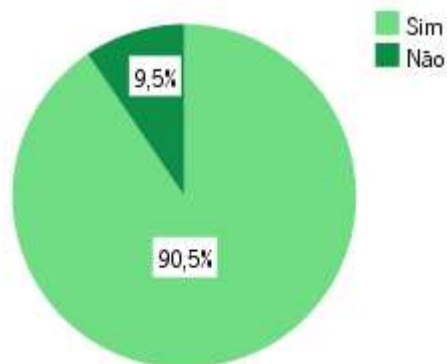
As sugestões de melhoria, na perspetiva dos entrevistados, ainda que não questionado diretamente, prendem-se, essencialmente, com a questão da duração da formação pelos motivos referenciados nas conclusões das entrevistas do gráfico 7 - 'Aspetos negativos das FMC'.

Gráfico 12 - Recomendaria a frequência da FMC que frequentou?



Como podemos observar, quando questionados sobre se recomendariam a frequência da FMC que frequentaram, significativamente, 97,4% (41 dos formandos) dos inquiridos afirma que 'Sim', contra apenas 2,4% (1 formando) dos inquiridos que negam a recomendação.

Gráfico 13 – Está interessado/a em frequentar outras FMC na AlMinho?



Para concluir, a maioria absoluta, no valor de 90,5% (38 formandos) dos inquiridos, afirma estar interessada em frequentar outras FMC na AlMinho. Os restantes 9,5% (4 formandos) assinalaram não ter interesse, porém, 3 desses formandos justificaram⁴³ o seu desinteresse por, atualmente, se encontrarem sem disponibilidade em termos de tempo.

⁴³ Essa justificação foi dada no local disponível para se identificarem (de carácter opcional).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado por terminado o estágio e o processo de investigação a este associado, relatado no presente documento através da definição do contexto e da pertinência no contorno do Mestrado em Educação – Formação, Trabalho e Recursos Humanos, da discussão das perspetivas teóricas subjacentes à problemática das Formações Modulares Certificadas no âmbito da Formação Profissional e a necessidade de avaliar os seus impactos e feita a exposição das opções metodológicas e o tratamento dos dados recolhidos por esta via, importa, neste momento, explicitar os impactos obtidos a nível pessoal, institucional e académico, as limitações/constrangimentos que tiveram lugar durante todo o processo de desenvolvimento deste estágio, bem como as principais conclusões do processo de investigação.

Os impactos conseguidos nesta etapa de formação foram notórios. O consenso que conseguimos estabelecer entre os objetivos pessoais, os objetivos do mestrado e os objetivos da AIMinho, no nosso entender, foi a chave para o sucesso de todas as informações e desenvolvimentos produzidos neste relatório. Assim sendo, torna-se difícil separar os impactos: pessoal, institucional e académico. Entre estes destaca-se a oportunidade do contacto com o mundo real de trabalho. Através desta aproximação foi possível colocar em prática os ensinamentos obtidos academicamente e obter outros saberes mais técnicos próprios da realidade profissional do campo da formação. Durante as horas de estágio, estabelecidas no acordo de cooperação realizado entre a AIMinho e a Universidade do Minho, tivemos a possibilidade de: trabalhar diretamente com os Dossiês Técnico-Pedagógicos das FMC; construir uma base de dados com os contactos e informações pertinentes dos formandos e ex-formandos (que facilitou quer o trabalho da AIMinho, quer a investigação relatada); participar em seminários afetos à área de formação e gestão de recursos humanos; avaliar o impacto das FMC (o que constituiu uma enorme responsabilidade e serviu de mote o relatório em causa); realizar um diagnóstico de necessidades junto dos formandos (para simplificar e fundamentar uma próxima candidatura ajustada às necessidades dos formandos da AIMinho); conhecer e aprender com profissionais competentes da área de Desenvolvimento e Formação de Recursos Humanos, da AIMinho; problematizar, questionar, refletir e atuar sobre um possível futuro contexto de trabalho e sobre questões atuais de interesse para a Educação, nomeadamente para os termos do mestrado; e, enriquecer o currículo.

Desta forma, é perceptível que tanto para a AlMinho, tanto a nível pessoal, tanto a nível académico, houve uma ligação harmoniosa e foram mobilizados todos os esforços para que, de alguma forma, fossem reconhecidas mais-valias ao desenvolvimento deste estágio por parte de todos os intervenientes do mesmo. No entanto, há que reconhecer as limitações/constrangimentos vivenciados. Estes encerram, sobretudo, na operacionalização das técnicas de recolha de dados. Apesar de todos os esforços, no sentido de obter o maior número de respostas possíveis, quer por contacto eletrónico, quer por contacto pessoal (tanto na sede da AlMinho, em Braga; tanto na delegação de Viana do Castelo), apenas alcançamos 23% das respostas dos inquiridos (aproximadamente). Relativamente às entrevistas, inicialmente tinham sido escolhidos os formandos a entrevistar em função de alguns critérios, porém a grande maioria não demonstrou disponibilidade. Assim, foram contactados outros formandos e os critérios foram a disponibilidade e a proximidade geográfica. A par destes, quisemos que os formandos a entrevistar compreendessem situação profissional díspar resultando 2 formandos empregados e 4 formandos desempregados. Transversal a todo o processo de desenvolvimento do relatório e do próprio estágio esteve sempre presente o constrangimento de existirem prazos a cumprir e o facto de não ter um controlo total das situações (como, por exemplo, marcar entrevistas e à última da hora desistirem). Apesar das limitações elencadas cremos que o resultado final foi bastante satisfatório.

Pese embora a dificuldade de separar os impactos pessoais, institucionais e relativos aos conhecimentos na área de especialização, é necessário fazer alguns reparos face a estes últimos.

No decorrer do Mestrado em Educação, área de especialização Formação, Trabalho e Recursos Humanos discutiram-se as políticas de Educação e Formação ao longo da vida, remotas e em vigor em Portugal, o que permitiu perceber os seus desenvolvimentos ao longo dos tempos. Este quadro de inteligibilidade potenciado por este momento de formação funcionou como motor no debate teórico que desenvolvemos sobre a Formação Profissional, mais especificamente as Formações Modulares Certificadas. O trabalho desenvolvido tem um valor acrescentado por serem, pelo menos do conhecimento que detemos, reduzidas as publicações de estudos sobre o impacto das FMC na perspetiva dos atores que, supostamente, beneficiam mais da frequência desta oferta formativa, os formandos. Neste sentido, mobilizamos esforços para através da conceção e implementação de uma avaliação de impacto das FMC, na perspetiva dos formandos (a nível

peçoal/social e profissional), conhecermos e interpretar os a realidade dos formandos da AlMinho, que concluiram FMC no ano de 2012, cujas conclusões gerais se clarificam, de seguida.

Biograficamente, a maioria dos formandos inquiridos, pertence ao género feminino (64,3%), tem idade compreendida entre 26 a 45 anos (45,2%), possui o 12º ano de escolaridade (42,9%) e encontra-se perante a situação profissional de desempregado (57,4%). Relativamente aos entrevistados, dois terços são do género feminino, metade contém idade compreendida entre 31 e 38 anos e a outra metade entre 50 e 57 anos, a maioria possui o 9º ano de escolaridade (maioritariamente obtido através do RVCC).

Os objetivos elencados, com maior representatividade, quer nos inquéritos, quer nas entrevistas, para fundamentar a procura das FMC foram a realização pessoal e a atualização de conhecimentos. Quando questionados sobre o alcance dos objetivos, os formandos maioritariamente assumem ter atingido os seus objetivos na totalidade e o grau de satisfação da ponderação entre os objetivos iniciais aquando a procura da FMC e o alcance dos objetivos demonstrou ser superiormente satisfatório.

Relativamente às perceções sobre as FMC, com quase a totalidade das respostas dos inquiridos é do sentimento geral que adquiriram novos conhecimentos e tiveram oportunidade de partilhar ideias. Com menor representatividade, mas ainda com maioria absoluta, os formandos concordam: ter aprendido a valorizar-se, ter obtido um novo perfil profissional, estar mais motivados para o desempenho profissional, ter melhorado o desempenho profissional, ter conhecido e convivido com novas pessoas, ter progredido ao nível da comunicação oral e escrita e que as competências adquiridas são de fácil aplicabilidade. No que diz respeito à aquisição de um novo emprego e à frequência da formação pela razão desta ser subsidiada constatou-se que maioritariamente, face às restantes opções, existe uma manifestação de discordância. Porém, é de salientar que, ainda assim, houve dois inquiridos que concordaram ter obtido um novo emprego na sequência da frequência da FMC. As opiniões dividiram-se quando o tema foi a duração da formação e o impacto a nível profissional. Por intermédio das entrevistas detetou-se que os formandos concordam com a duração das formações de 50 horas, porém confessam que sentem que as formações de 25 horas são desajustadas temporalmente face aos conteúdos que se prevê abordar. Com uma ligeira maioria, os formandos discordam não ter obtido qualquer impacto a nível profissional, facto corroborado pelos entrevistados empregados.

Aprofundando um pouco mais as percepções dos formandos tentámos analisar qual o aspeto positivo e qual o aspeto negativo maioritariamente elencado pelos inquiridos e entrevistados. Desta forma, os inquiridos assinalaram com maior expressividade a aquisição e atualização de conhecimentos como aspeto mais positivo, seguindo-se a facilidade desta oferta formativa face ao sistema tradicional de ensino e a interação/convívio com novas pessoas. Na generalidade, os entrevistados salientaram, igualmente, a aquisição e atualização de conhecimentos, bem como a importância da interação e convívio. Relativamente aos aspetos positivos, a totalidade dos entrevistados (num primeiro momento) e a maioria absoluta dos inquiridos assumem não existirem aspetos negativos a apontar. Num momento de reflexão posterior, os entrevistados foram consensuais ao afirmar que as formações de 25 horas são curtas para o desenvolvimento de certos conteúdos, sendo esta perspetiva corroborada por cerca de um quarto dos inquiridos.

Da revisão crítica efetuada é sabido que à formação estão inerentes processos de construção e desenvolvimento do sentido individual, por intermédio da aquisição de conhecimentos, capacidades e atitudes (Nóvoa, 1988).

Com efeito, ao nível pessoal/social os formandos inquiridos assumem como maiores impactos o facto de terem valorizado as competências que já detinham, manifestaram estar motivados para frequentar mais FMC e demonstraram ter importância conhecer e conviver com novas pessoas. Nas entrevistas, comum aos indivíduos desempregados percebeu-se alterações ao nível do estado de espírito, dado que a condição de desemprego, nestes casos de longa duração, por vezes conduz ao isolamento. Estes indivíduos atribuem às FMC a solução para manter a “*sanidade mental*” e depreende-se que estão mais motivados até para procurar emprego. Ainda nas entrevistas é perceptível a realização pessoal daqueles que através do processo de RVCC concluíram um percurso escolar. A nível particular foram elencados outros impactos, sendo estes: elevação do ego, perda do complexo de inferioridade, maior descontração e aumento da autoconfiança. De todos os entrevistados, apenas um afirmou não ter sentido qualquer impacto a este nível.

Para além dos impactos a nível pessoal/social, ambicionamos perceber os impactos a nível profissional sentidos pelos formandos. Assim, numa tentativa de perceber as alterações existentes na situação profissional, mas de modo mais específico, solicitamos que nos indicassem a situação antes da frequência da formação e atualmente. Constatou-se que o número de desempregados aumentou em detrimento do número de empregados. Numa visão mais profunda, percebe-se uma

diminuição do número de desempregados de curta duração (há menos de 1 ano) em prol do aumento do número de desempregados de longa duração (há mais de um ano).

Maioritariamente, os formandos inquiridos reconhecem não ter tido oportunidade de aplicar os conhecimentos profissionalmente, facto justificável, pela maioria das respostas corresponder a indivíduos desempregados. No entanto, por entre os que assumiram ter tido essa oportunidade, a maioria não sentiu alterações na avaliação de desempenho, nem tem perspectivas de evolução na carreira, assinalando que provavelmente continuarão a exercer as mesmas funções. As entrevistas aos formandos empregados, porém, vieram constatar que apesar de não existir estruturalmente perspectivas de evolução de carreira (aumento salarial, ascensão de posto de trabalho, entre outras), funcionalmente existe progressão, reconhecendo que a aquisição e atualização de conhecimentos, por via das FMC, melhoraram o desempenho da ocupação profissional. No entanto, estes entrevistados assumem ter procurado a formação para realização pessoal e por iniciativa individual, não tendo a entidade empregadora qualquer influência. Entre os inquiridos é de destacar que apenas 1% justifica a frequência das FMC por encaminhamento da entidade empregadora, e com igual valor, por encaminhamento do Instituto de Emprego e Formação Profissional. Dado que as FMC são gratuitas, e podem ser contabilizadas para as horas de formação por trabalhador estabelecidas legalmente, era de esperar que o número de indivíduos encaminhados pelas entidades empregadoras fosse mais representativo, uma vez que ao nível dos estudos desenvolvidos nesta área (ainda que diminutos) os benefícios desta oferta formativa são reconhecidos quer pelos formandos (independentemente da sua situação profissional), quer pelas entidades empregadoras (GON, 2010 e Cardoso, 2012). Perspetiva salientada por Cardim (2000) a propósito dos benefícios vindouros da Formação Profissional.

A partir destas considerações, é possível entender que associados à formação para além de se desenvolverem competências técnicas, de algum modo transponíveis para o contexto de trabalho, verificam-se impactos nas dimensões, pessoal e social dos indivíduos (Ferreira, 2009b).

Para terminar o inquérito consideramos, em unanimidade com a AIMinho, reservar um espaço para averiguar possíveis sugestões de melhoria, bem como o nível percentual de recomendação e de interesse futuro em frequentar FMC nesta mesma entidade. A maioria dos inquiridos está satisfeito com os moldes das FMC e, por isso, afirmam não ter aspetos a melhorar. Com valor percentual ligeiramente inferior alguns inquiridos alertam para o interesse na existência

de maior diversidade de conteúdos. No que diz respeito à recomendação das FMC que frequentaram, do total de inquiridos, apenas um formando assinalou 'Não'. A par disto, representativamente também, quase o total dos formandos, assumem ter interesse em frequentar outras ações na AIMinho.

Apenas confinada às entrevistas, concretizamos uma questão para averiguar a perceção dos formandos entrevistados face às orientações políticas propostas relativas às FMC, concretamente se consideravam que os objetivos de (re)inserção e/ou progressão no mercado de trabalho estavam a ser alcançados. Na generalidade, os formandos não concordam que se verifique a (re)inserção, fundamentando que não acreditam que as FMC possam ter algum impacto nesse sentido, dada a crise que se vive. Quanto à progressão, os desempregados manifestam, maioritariamente, estar descrentes, enquanto que os formandos empregados reconhecem existir progressão em termos qualitativos, ou seja, na qualidade com que exercem as suas funções, não se verificando qualquer mudança quantitativa ou estruturalmente (aumento de salário, ascensão na carreira, entre outros).

Podemos perceber diferenças semânticas da formação consoante os objetivos que se pretende alcançar. Atualmente, perante a necessidade de elevar os padrões de qualidade, de legitimidade e de se sobressair, a formação tem sido intimamente ligada aos interesses das organizações em termos estruturais e funcionais, descurando-se a importância das motivações dos indivíduos e o impacto nas esferas em que estes subsistem. Não devemos encarar a formação apenas como mecanismo de preparação para o mercado de trabalho e para o desenvolvimento de projetos profissionais, mas também entender que esta tem em si, ou deverá ter, a capacidade de provocar alterações em termos de atitudes, comportamentos que poderão influenciar as vivências pessoais e sociais dos que as frequentam. Desta forma, restringir a formação profissional à 'qualificação de recursos humanos' remete este conceito para aquisição de competências de carácter técnico, ocultando o valor deste ao nível da educação e o seu impacto no desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos (Lima, 2007).

Explanadas e cessadas as principais conclusões da avaliação de impacto realizada, não poderemos jamais concluir o presente relatório sem deixar um reparo final em mote de sugestão para o desenvolvimento de futuros trabalhos.

Como há momentos referimos, os estudos desenvolvidos sobre as FMC, em particular sobre a avaliação de impacto, são ainda pouco representativos. Na verdade, nas pesquisas que realizamos

foi possível perceber que várias entidades formadoras já preconizam nas suas políticas de formação a avaliação de impacto desta oferta formativa, no entanto, os resultados não são do conhecimento público. Entendemos que a realização de estudos desta índole, se levados a cabo com rigor e ética, quando publicados, poderão produzir dados relevantes para a reflexão crítica sobre a formação, especificamente, sobre as FMC. Mais do que avaliar a operacionalização desta oferta formativa urge a necessidade de se averiguar junto dos principais interessados, os formandos, em que medida este tipo de formação tem tido impacto nas suas diversas esferas de vida e, quando se verificam impactos a nível profissional, de que forma estes influenciam o ambiente organizacional da entidade que os emprega.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMBRÓSIO, M (s/d). Novas tendências da formação profissional: dois exemplos de inovação em Portugal. In *Revista Europeia da Formação Profissional*, nº7, pp.65-72. [Disponível em: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/131/7_pt_ambrosio.pdf, acedido a 30-08-2013].
- ANTUNES, F. (2004). *Políticas Educativas Nacionais e Globalização. Novas Instituições e Processos Educativos. O Subsistema de Escolas Profissionais em Portugal (1987/1998)*. Braga: Universidade do Minho, pp. 353-354; 365-394.
- ANTUNES, F. (2011). Governação, reformas do Estado e políticas de educação de adultos em Portugal: pressões globais e especificidades nacionais, tensões e ambivalências. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº92, pp- 3-29.
- BARBIER, J. M. (1985). *A Avaliação em Formação*. Porto: Edições Afrontamento.
- BARBIER, J. M. (1996). De l'usage de la notion d'identité en recherche, notamment dans le domaine de la formation. *IN Éducation Permanente*, nº128, pp.11-25.
- BARDIN, L. (2008). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- BISQUERRA, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- BOGDAN, R. & BIKLEN, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação – Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- CABRERA, F. (2003). *Evaluación de la Formación*. Madrid: Síntesis.
- CAMPOS, B. (1989). *Questões de Política Educativa*. Porto: Edições ASA.
- CANÁRIO, R. (2007). Multiplicar as oportunidades educativas. In AAVV. *Aprendizagem ao longo da vida no debate nacional sobre educação*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação, pp. 167-174.
- CARDIM, L. F. (2000). A formação profissional nas organizações. In *Formar Pedagogicamente*, nº21. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, pp. 14-16.
- CARDIM, J. C. (2005). *Formação Profissional: Problemas e Políticas*. Lisboa: ISCSP-UTL.

- CARDOSO, S. (2012). *Impactos da formação modular certificada: contributos para a aprendizagem ao longo da vida*. Comunicação sobre conclusões da Dissertação do Mestrado em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local (ainda não concluída), apresentada no III Seminário de I & DT. [Disponível em: <http://comum.rcaap.pt/handle/123456789/4119>, acedido a 14-09-2013].
- CARDOSO, Z. (Coord.) (2003). *Avaliação na Formação: glossário anotado*. Lisboa: INOFOR.
- CEITIL, M. (2002). O papel da formação no desenvolvimento de novas competências. *In* CAETANO, A. & VALA, J. *Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas*. 2ª Edição. Lisboa: Editora RH, pp.325 – 355.
- CEPCEP - Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa (2010). *Iniciativa Novas Oportunidades: Resultados da Avaliação Externa (2009-2010)*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação.
- CIME – Comissão Interministerial para o Emprego (2001). *Terminologia de formação profissional: alguns conceitos de base*. Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional. [Disponível em: http://www.dgert.mtss.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/terminologia/doc_terminologia/CIME%20-%20Terminologia.pdf, acedido a 08-08-2013]
- COIMBRA, J. L., PARADA, F., & IMAGINÁRIO, L. (2001). *Formação ao longo da vida e gestão de carreira*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- COOK, T. & REICHARDT, C. S. (1979). *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation Research*. Beverly Hills, CA: Sage.
- CORREIA, J. A. (2008). A formação da experiência e a experiência da formação num contexto de crise do trabalho. *In* CANÁRIO, R. & CABRITO, B. (Org.). *Educação e formação de adultos. Mutações e convergências*. Lisboa: Educa. 2ª ed. pp.61-72.
- DOMINICÉ, P. (1988). O processo de formação e alguns dos seus componentes relacionais. *In* NÓVOA, A. & FINGER, M.. *O Método (auto) Biográfico e a Formação*. Lisboa: Ministério da Saúde. pp. 53-61.
- ESTEVÃO, C. (2001). Formação, gestão, trabalho e cidadania: Contributos para uma sociologia crítica da formação. *In Educação & Sociedade*, Volume 22, nº77, pp. 185-206.

- FERREIRA, F. I. (2009a). As lógicas da formação. Para uma concepção da formação contínua de professores como educação de adultos. *In* FORMOSINHO, J. (coord.). *Formação de professores: Aprendizagem profissional e acção docente*. Porto: Porto Editora, pp. 201-220.
- FERREIRA, F. I. (2009b). A formação e os seus efeitos. Do modelo escolar à formação em contexto. *In* FORMOSINHO, J. (coord.). *Formação de professores: Aprendizagem profissional e acção docente*. Porto: Porto Editora, pp. 329-344.
- FIGARI, G (1996). *Avaliar: Que referencial?*. Porto: Porto Editora.
- FIGUEIRA, E. (2003). Formação Profissional e Cultura: uma introdução. *In* *Formação Profissional na Europa: cultura, valores & significados*. Lisboa: Instituto para a Inovação na Formação, pp. 11-21.
- FIGUEIRA, E. ; SILVA, C. & SAÚDE, S. (2003). Cultura, Valores e Significados de Formação Profissional: Um Enquadramento para Reflexão. *In* *Formação Profissional na Europa: cultura, valores & significados*. Lisboa: Instituto para a Inovação na Formação, pp. 23-32.
- FREIRE, P. (2005). *Pedagogia do Oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- GON - Gabinete Oliveira das Neves (2010). *Avaliação da Operacionalização das FMC das tipologias de intervenção 2.3, 8.2.3 e 9.2.3 Formações Modulares Certificadas do POPH, no âmbito da operacionalização do QREN. Relatório Final*. Lisboa: Programa Operacional Potencial Humano.
- GELPI, E. (2002). Novos paradigmas para a formação e a comunicação. *In* *Revista Europeia de Formação Profissional*, nº 25 (Jan-Abril), pp. 5-7.
- GUIMARÃES, P. (2011). *Políticas de Educação de Adultos em Portugal (1999-2006): A emergência da educação e formação para a competitividade*. Braga: Universidade do Minho.
- HADJI, C. (1994). *Avaliação: as regras do jogo*. Porto: Porto Editora.
- KIRKPATRICK, D. (1998). *Evaluating Training Programs*. São Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- LIMA, L. (2007). *Educação ao longo da vida: Entre a mão direita e a mão esquerda de Miró*. São Paulo: Cortez.

- LIMA, L. (2008). A educação de formandos em Portugal (1974-2004): Entre as lógicas da educação popular e da gestão de recursos humanos. *In* CANÁRIO, R. & CABRITO, B. *Educação e formação de Adultos: Mutações e Convergências*. 2ª ed. Lisboa: Educa, pp. 31-60.
- LINCOLN, Y. S. & GUBA, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverley Hills: SAGE [Disponível, parcialmente, em: http://books.google.pt/books?id=2oA9aWINEooC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false, acessado a 23-06-2013.]
- LOPES, A. & PICADO, L. (2010). *Concepção e Gestão da Formação Profissional Contínua: da qualificação individual à aprendizagem organizacional*. Lisboa: Edições Pedagogo.
- MELO, A. ; LIMA, L. & ALMEIDA, M. (2002). *Novas Políticas de Educação e Formação de Adultos*. Lisboa: ANEFA, pp. 103-128.
- MÉNDEZ, J. M. A. (2001). *Avaliar para conhecer, examinar para excluir*. Porto: Edições ASA.
- NÓVOA, A. (1988). A formação tem que passar por aqui: as histórias de vida no Projecto Prosalus. *In* NÓVOA, A. & FINGER, M. (orgs). *O método (auto)biográfico e a formação*. Lisboa: Ministério da Saúde. pp. 107-130.
- PERETTI, J. M. (1997). *Recursos Humanos*. Lisboa: Sílabo.
- PIRES, A. (2000). *Desenvolvimento Pessoal e Profissional: Contextos e processos de formação das novas competências profissionais*. Lisboa: Ministério da Educação.
- PIRES, A. (2005). *Educação e Formação ao Longo da Vida: Análise Crítica dos sistemas e dispositivos de Reconhecimento e Validação de Aprendizagens e de Competências*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian – Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- PONTE, J. (1994). *O estudo de caso na investigação em educação matemática*. Quadrante, vol.3. pp. 3-15.
- QUIVY, R.; CAMPENHOUDT, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- SANTOS, L. (2000). *A prática lectiva como actividade de resolução de problemas: um estudo com três professoras do ensino secundário*. (Tese de doutoramento, Universidade de Lisboa) Lisboa:

Associação de Professores de Matemática. [Disponível em: <http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/msantos/tese/index.htm>, acedido a 23-06-2013].

SILVA, A. M. (2005). Formação, Trabalho e Aprendizagem ao Longo da Vida. In SILVA, Bento D. ; ALMEIDA, Leandro S., coord. – *Actas do Congresso Galaico-Português de Psicopedagogia, 8, Braga, Portugal* [CD-ROM]. Braga: Centro de Investigação em Educação do Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho, 2005. ISBN972-8746-36-9. pp. 2071 - 2086.

SILVA, M. A. (2000). Do poder mágico da formação às práticas de formação com projecto e à avaliação reflexiva. *In Revista Portuguesa de Educação*, vol. 13, núm. 1, 2000, pp. 77-109. Braga: Universidade do Minho. [Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/374/37413105.pdf>, acedido a 20-08-2013].

SILVA, M. A. (2006). *Confrontos ideológicos e teóricos contemporâneos e a educação (contributos para a (des)construção sociológica do 'campo' da formação)*. Tese de Doutoramento em Educação, área de Conhecimento em Sociologia da Educação. Braga: Universidade do Minho.

SOUSA, M. & BAPTISTA, C. (2011). *Como fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios Segundo Bolonha*. Lisboa: Pactor.

STUFFLEBEAM, D. L. & SHINKFIELD, A. J. (1993). *Evaluación sistemática: Guía teórica y práctica*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

VELADA, A. R. (2007). *Avaliação da Eficácia da Formação Profissional: factores que afectam a transferência da formação para o local de trabalho*. Tese de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional. ISCTE.

LEGISLAÇÃO REFERENCIADA

DECRETO-LEI nº 165/85, de 16 de Maio - Ministério do Trabalho e Segurança Social - Define o regime jurídico dos apoios técnico-financeiros por parte do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) à formação profissional em cooperação com outras entidades.

DECRETO-LEI nº 405/91, de 16 de Outubro – Ministério do Trabalho e Segurança Social – Estabeleceu o quadro legal da formação profissional inserida quer no sistema educativo quer no mercado de emprego.

DECRETO-LEI Nº 208/2002, de 17 de Outubro – Ministério da Educação – aprova a nova orgânica do Ministério da Educação.

DECRETO-LEI nº 357/2007, de 29 de Outubro – Ministério da Educação.

DECRETO-LEI nº 396/2007, de 31 de Dezembro – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento.

LEI nº 3/79, de 10 de Janeiro – Assembleia da República – Eliminação do Analfabetismo.

PORTARIA nº 1082-A/2001, de 5 de Setembro - Ministérios da Educação e do Trabalho e da Solidariedade – Criação de uma rede nacional de Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC).

PORTARIA nº 230/2008, de 7 de Março - Ministérios da Educação e do Trabalho e da Solidariedade - Define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro, e revoga a Portaria n.º 817/2007, de 27 de Julho.

PORTARIA nº 135-A/2013, de 28 de Março – Ministérios da Economia e do Emprego, da Educação e Ciência e da Solidariedade e da Segurança Social – Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros para a Qualificação e Ensino Profissional (CQEP).

APÊNDICES

- I – Guião de entrevista
- II – Transcrição da entrevista da Ana
- III – Transcrição da entrevista do António
- IV – Transcrição da entrevista da Joana
- V – Transcrição da entrevista do João
- VI – Transcrição da entrevista da Maria
- VII – Transcrição da entrevista da Rosa
- VIII – Inquérito por questionário

Apêndice I – Guião de Entrevista

Caracterização do/a formando/a:

Nome:

Idade:

Habilitações Literárias:

Situação Profissional:

Formações Modulares Frequentadas:

Guião de entrevista:

1. Fale-me do seu percurso escolar e profissional até à frequência das FMC...
2. Qual/Quais o(s) motivo/objetivo(s) que o/a levou a frequentar FMC?
3. Conseguiu atingir o(s) seu(s) objetivo(s)? De que forma?
4. O facto da formação ser subsidiada foi um fator importante na decisão de frequentar esta oferta formativa?
5. A sua situação profissional alterou-se após a frequência das FMC?
6. Já teve oportunidade de aplicar os conhecimentos na vida pessoal/social? Identifique situações específicas. E na vida profissional? Identifique em que situações.
 - 6.1.Caso não tenha tido oportunidade de aplicar:
 - 6.1.1. Quais as razões que o/a impediram de aplicar esses conhecimentos?
 - 6.1.2. No futuro, perspectiva utilizar os conhecimentos adquiridos por via das FMC frequentadas?
 - 6.2. Questionar todos os formandos:
 - 6.2.1. Qual a utilidade das FMC, visto até ao momento não ter aplicado os conhecimentos?
7. Quais os impactos das FMC na sua vida pessoal/social?
8. No seu entender, quais os aspetos positivos das FMC? E os negativos?
9. Qual o balanço final que faz das FMC?

10. Tem interesse em continuar a frequentar este tipo de oferta formativa?
11. Atualmente, segundo as indicações políticas, as formações modulares têm por objetivo a (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho dos adultos que as frequentam. Considera que estes objetivos estão a ser atingidos?

Apêndice II – Transcrição da entrevista da Ana

Nome: Ana (nome fictício)

Idade: 31 anos

Habilitações Literárias: Licenciada em Sociologia

Situação Profissional: Desempregada

Formações frequentadas: Contabilidade e línguas

Fale-me do seu percurso escolar e profissional até à frequência das FMC.

Fiz um percurso escolar normal e entrei na universidade. Quando saí da universidade vim frequentar aqui um curso de licenciados desempregados e fui fazer um estágio para uma entidade que eu escolhi, que foi escolhida por mim, porque iam precisar de sociólogos para fazer entrevistas, na altura, um estudo que iam fazer e acabei por depois ficar lá a trabalhar. Nem cheguei a fazer as entrevistas, a participar nas entrevistas, o processo das entrevistas atrasou, o dos inquéritos. Não eram entrevistas, eram inquéritos. Atrasou-se, e acabei por ficar lá a fazer um estágio profissional e depois continuei lá a trabalhar.

E o que a motivou a frequentar as FMC?

O que me levou... Primeiro, foi como estava desempregada, não é?! Para não estar à parte, não é?! Assim conhecia gente nova, iria adquirir conhecimentos, principalmente ao nível de Inglês que eu tinha poucos conhecimentos e era o meu objetivo também. Depois a contabilidade veio por acréscimo porque era uma área que eu sempre gostei e que tinha poucos conhecimentos, não é?! E acabei por frequentar. Foi nesse intuito. Neste momento até estou a frequentar um de... na área da...legislação laboral porque acho que também é um tema interessante e e atual, e que cada vez mais uma pessoa deve estar atenta e, e, e a par dos pormenores da atualidade, das notícias, da legislação de tudo o que tá em voga.

Conseguiu atingir os seus objetivos?

Sim, sim. Consegui. Infelizmente ainda não consegui colocar em prática, no sentido, a nível profissional, não é?! Mas não quer dizer que não vá conseguir, não é?!

O facto de a formação ser subsidiada foi um fator importante quando decidi frequentar as formações?

No meu caso não, o que me facilitou foi o facto de não ser a pagar, não é?! Ser gratuita, não é?! O facto de ser gratuita já é bom, não é?! Neste caso, tinha direito a um subsídio de alimentação, mas não era isso que estava em causa para frequentar ou não a formação. Eu iria frequentá-la independentemente de receber ou não.

A sua situação profissional alterou-se? Não sei se quando iniciou estava na mesma situação.

Quando comecei já estava desempregada.

Então não se alterou a situação profissional?

Não.

Já percebi que não teve possibilidade de aplicar os conhecimentos profissionalmente. E a nível pessoal/social?

É assim, a nível pessoal e social vão sempre surgindo situações em que nós vamos aplicar. Nem que seja às vezes com os nossos familiares, por exemplo, eu estou-me a lembrar da questão da legislação laboral, da formação em legislação laboral. Recentemente tive conhecimento de uma situação a nível familiar de que precisava de proceder ao despedimento de alguns funcionários e então, como já estava a par, não é (?!), informei essa pessoa, se bem que ela também tem contabilista, e não sei quê. Mas, de qualquer forma disse-lhe para ter cuidado porque há regras a cumprir e não sei quê, não é?! Pronto. Foi nesse sentido.

Visto que ainda não aplicou diretamente os conhecimentos que adquiriu, qual é a utilidade que vê nas FMC?

A utilidade que eu vejo nestas formações é...hum... adquirir conhecimentos nas áreas em que nós estamos mesmo, às vezes, não é?! Porque, por exemplo, eu sou licenciada em Sociologia, não é ?! Há determinadas coisas que eu sei da licenciatura e da experiência profissional que fui tendo, não é?! Até ao momento! Hum... mas há coisas que me passaram ao lado relativamente à contabilidade, por exemplo. Relativamente, estou a falar das formações que eu fiz não é?! E que...me passavam ao

lado e... que para mim...nunca pensei naquilo porque... primeiro também nunca foi uma preocupação, não é?! E, depois também nunca tive oportunidade de fazer formação naquela área e, então... depois com o trabalho e com o dia-a-dia... uma pessoa acaba por descorar determinadas áreas e a formação em determinadas áreas. Humm... e o que eu acho mais-valias é mesmo adquirir conhecimentos em áreas que nós estamos mesmo, que não estamos à vontade, que não conhecemos...

Sentiu algum impacto na sua vida pessoal/social? Ou seja, se sentiu, desde que começou a frequentar este tipo de formações, se você, ou a família, ou alguém mais próximo, sentiu alguma diferença em si enquanto postura, enquanto competências transversais, a nível pessoal e/ou social? *É assim...a esse nível eu acho que não, não é (!) porque eu acho mesmo...hum...como eu disse, que é mais a nível... os conhecimentos são mais objetivos, concretos, não é (!), e acaba por depois, eu só aplico, a nível pessoal ou familiar quando alguém... se alguém me fala do assunto ou pergunta-me, se eu sei... aí já sei explicar, relativamente àquela área porque já obtive formação e depois posso explorar melhor, só nesse sentido.*

Quais os aspetos negativos e os aspetos positivos das FMC?

Aspetos positivos é o know-how que uma pessoa adquire, não é?! Hum....negativos (silêncio)... negativos...(silêncio)... Não, não tenho nada a apontar, não é?!

O número de horas acha que está bem?

Está, está, tá bem! É mais às vezes algum formador com dificuldade de se adaptar ao grupo, mas isso é normal em qualquer tipo de formação porque é sempre um grupo muito heterogéneo. Tem pessoas licenciadas, tem pessoas não licenciadas com o 9º ano só... mas isso às vezes não quer dizer nada...mas tem a ver com as vivências de cada um.

Qual o balanço final que faz destas formações?

É positivo...é positivo até porque senão fosse positivo eu não iria procurar mais formação (riso) e.. e até que estamos, agora estamos... em Setembro vamos retomar novamente a legislação laboral que começamos uma formação de 25 horas só que foi muito pouco para os conteúdos a abordar, agora vamos fazer uma de 50 horas. Estamos agora em férias, salvo seja! (risos) e depois em setembro

retomamos. E pronto, eu acho que é positivo porque senão fosse positivo também não procurava, não continuava a frequentar.

Então tem interesse em continuar a frequentar?

Sim, sim.

Atualmente, segundo as indicações políticas, as formações modulares têm por objetivo a (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho dos adultos que as frequentam. Considera que estes objetivos estão a ser atingidos?

Nalguns casos sim, não é?! Em termos gerais, a nível, por exemplo, nacional, o impacto das modulares nesse sentido, nesse aspeto, eu acho que a percentagem ainda é muito reduzida (silêncio). Hum... e às vezes acho que até tem a ver com o próprio público... se bem que há nestas formações modulares há muita gente, muitos ativos, muita gente a trabalhar e que procura esta formação o que é uma mais-valia quer seja desempregado, quer seja ativo...depende é depois da abertura, da maneira como é encarada por parte do indivíduo, de cada um, exatamente. Mas no meu entender, ah..., relativamente ao número de pessoas que frequentam e o número de pessoas que isso ainda tem impacto, nesse sentido, acho que ainda é muito reduzido. Poderia ser mais bem aproveitado pelas pessoas, porque eu conheço alguns casos que muitas das vezes, e quem trabalha neste tipo de instituições sabe, que muita gente vem procurar estas formações, mas muitas vezes é pelo dinheiro, pelo simples dinheiro. Que é pouco, mas ainda assim ainda vem.

Apêndice III – Transcrição da entrevista do António

Nome: António (nome fictício)

Idade: 57 anos

Habilitações Literárias: 9º ano

Situação profissional: Desempregado

Formações frequentadas: Inglês, IRC, IRS, Informática

Fale-me do seu percurso escolar e profissional até à frequência das FMC.

Eu estudei numa escola comercial até ao 5ºano. Depois, por opção e por oportunidade de emprego saí, fui trabalhar, entretanto, fui para a tropa, vim da tropa e casei. Continuei com vontade de estudar, mas à medida que o tempo ia passando fiquei sem vontade porque eram umas coisas atrás das outras, de maneira que surgiu as Novas Oportunidades e eu resolvi concluir o 9ºano porque me faltavam uma ou duas disciplinas e, resolvi terminar o 9º ano através do RVCC. Foi uma experiência bastante positiva, apesar de ter tido o azar de eles fazerem uma experiência com o grupo em que eu fui inserido. Queriam reduzir o espaço de tempo de formação para o RVCC e eu quando comecei já estava a decorrer a mais um mês. Pronto, depois da formação à certificação, ou seja, a ida ao júri ainda demorei algum tempo, só em Junho é que fui, de maneira que, mas acabei. Depois, resolvi passar para a AlMinho para fazer formações, pronto. Um dos objetivos para conseguir emprego era estar inscrito no Centro de Emprego e fazer formações. Eu como já não... como acabei o desemprego em 2011 e precisava e preciso de emprego já, também preciso de estar inscrito no desemprego, de maneira que é uma mais-valia. Continuei inscrito, continuo a aprender e também serve de terapia porque eu tive e tenho problemas por causa do desemprego, fui muito abaixo, de maneira que estas formações também servem de terapia para mim.

Já está há muito tempo no desemprego?

Já estou desde 2008. É muito tempo e dois anos e meio quase três sozinho em casa com a cabeça a pensar e, a pensar em coisas que não se deve e tudo, de maneira que vai-se abaixo e recorre-se aos médicos e a outro tipo de situações para tentar dar a volta.

Então continue a fazer formações modulares.

Continuarei, continuarei. Até que me ser permitido continuarei a fazer formações. Se entretanto, surgir um emprego, o que é... o que acho completamente impossível dada a idade que tenho. Os jovens não têm essa possibilidade, não dão oportunidade a pessoas já com 57 anos porque são novos para serem reformados, mas são considerados velhos para trabalhar, de maneira que vou continuar, por aqui, pela AlMinho.

Qual/quais os motivo(s)/objetivo(s) que a levou a frequentar FMC?

Para além da terapia, como já disse, aprender, aprender o máximo e aumentar o meu nível de conhecimento da minha cultura geral e... ter esperança que alguma coisa vai surgir, embora não...(...) Repare, não sei se servirá de alguma coisa, mas pelo menos é o meu testemunho. Eu era uma muito introvertida, eu era incapaz de entrar numa sala para fazer uma formação. Se não conhecesse ninguém eu não entrava por ser introvertido. Dentro dessa mesma sala não tinha qualquer tipo de intervenção e tinha vergonha, isso hoje é completamente diferente! Eu entro numa sala completamente à vontade, intervenho quando quero e quando me apetece. E, uma das razões pelo que isso é verdade é eu estar aqui à sua frente a dar-lhe esta entrevista, que não é entrevista, é uma conversa...porque se eu não tivesse dado a volta a esse aspeto, não estava aqui de certeza absoluta. Isso pode ter a certeza! (sorriu) Também foi positivo nesse aspeto. E, nesse aspeto sinto-me realizado. Há coisas boas também pelo facto de se estar desempregado, não é só, não é tudo mau.

Conseguiu atingir os seus objetivos?

Sim. Praticamente todos. Houve uma ou outra situação que não foi tão agradável, mas não foi só comigo, foi geral. De resto, tem sido extremamente positivo.

O facto de a formação ser subsidiada foi um fator importante quando decidiu frequentar as formações?

Hum... é. Dado o pequeno subsídio que é não é por aí que nós... pelo menos no que se refere a mim, não é por aí que eu venho. Não vou dizer que não é bem-vindo, é! Mas, não foi esse o motivo que me levou a fazer as formações.

E já teve oportunidade de aplicar os conhecimentos? Quer a nível pessoal/social e/ou profissional?

Infelizmente não. Quer dizer, a nível pessoal tenho conversado, pelo menos o inglês eu tenho...aprendi e quando tenho oportunidade de falar inglês, falo. Até porque a minha filha é professora de inglês e de vez enquanto a gente tem umas conversazinhas para não destreinar.

Mas no futuro perspectiva aplicar esses conhecimentos?

Sim, sim, sim. Eu tenho aí um projeto que ainda não desisti dele (...). Estou bastante contente nele e se o conseguir concretizar é bom! Vamos ver... Eu tentei sozinho e fui a várias instituições e inclusive foram marcadas entrevistas, ou melhor supostas entrevistas. Ficaram de ligar para eu ir ter reuniões e ainda hoje estou à espera. As pessoas pensam que eu ia pedir alguma coisa, pedir emprego e eu só ia pedir instalações para iniciar.

Já me falou sobre os impactos das FMC na sua vida pessoal/social. Não sei se quer acrescentar mais alguma coisa?

Tenho aprendido bastante. Há uma área que me interessa bastante que é Higiene e Segurança no Trabalho. Eu fiz Ergonomia, devo dizer-lhe que não é que não tivesse gostado de todas as formações, gostei! Mas foi a que me deu mais gozo fazer porque consegui fazer um trabalho com 26 páginas em word, com imagens e com textos e, deu-me muito gozo fazer essa formação. De resto, espero um dia continuar e fazer Higiene e Segurança, se houver oportunidade para isso.

Qual o balanço final que faz das formações modulares?

Muito positivo, para já, como vou continuar. (gargalhada) Para já, é muito positivo, quer a nível pessoal, quer a nível coletivo, quer a nível da instituição, têm sido muito queridos comigo e com as pessoas com quem eu tenho lidado.

Aspetos positivos?

Aspetos positivos... os formadores, os formandos, parece que têm sido escolhidos a dedo, são pessoas extremamente simpáticas e companheiras. O nível de aprendizagem tem sido muito bom,

mesmo em termos de organização das formações também tem sido bom. O material de apoio também.

Aspetos menos positivos?

Acho que não há. Não tenho! Pelo menos que me lembre. Só houve uma formadora que não esteve bem enquadrada dentro do grupo, mas foi ultrapassado.

E a duração está bem?

Eu gostava de mais tempo (gargalhada) e de mais subsídio se fosse possível, não é?! Há temas que é impossível dar em 25 horas e há outros que em 50 horas também. Pode ser o início da formação e fica-se a aprender alguma coisa, mas... uma formação de 25 horas são duas semanas e meias, quando damos por ela estamos no fim.

Já percebi que tem muito interesse em continuar a frequentar as formações.

Muito, muito.

Atualmente, segundo as indicações políticas, as formações modulares têm por objetivo a (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho dos adultos que as frequentam. Considera que estes objetivos estão a ser atingidos?

Não acredito! Sinceramente não acredito! Nem nesta política, nem nestes políticos e não acredito que as pessoas vão por esses caminhos. Não vai ser com formações, nem com um outro tipo de ideias que se vão resolver os problemas porque se não houver experiência... vocês sabem tão bem como eu, um licenciado quando manda um currículo o que é que eles pedem? Experiência! Um recém-licenciado tem experiência? Não tem. O objetivo é dar hipótese às pessoas de terem experiência para depois poderem entrar no mercado de trabalho. Por que é que eles não, em vez de fazerem formações não criam estágios profissionais? Era muito mais vantajoso para os licenciados, para os recém-licenciados. Ficavam com formação, ficavam com a prática e ficavam aptos a entrar no mercado de trabalho, tão simples como isso.

Tem muitos licenciados nesse grupo?

O que vamos iniciar em Setembro tem licenciados, desde gestores passando por psicologia. Psicologia é uma área que...neste momento, está vedada. A gestão e a psicologia é uma área vedada aos licenciados, não só para os recursos humanos como para escritórios e assim. Espero não estar a ser muito pessimista, nesta minha conversa, mas é a minha visão do momento atual.

Apêndice IV – Transcrição da entrevista da Joana

Nome: Joana (nome fictício)

Idade: 33

Habilitações Literárias: Licenciatura em Administração Pública

Situação Profissional: Desempregada

Formações frequentadas: legislação fiscal na função pública e informática

Fale-me do seu percurso escolar e profissional até à frequência das FMC.

Pronto, então é assim. Eu fiz a escolaridade normal. Frequentei o 12º ano na parte técnica, administrativa, o tecnológico porque não queria ir para a universidade. Entretanto, decidi ir para a universidade por influência do meu pai, tirei uma licenciatura, tirei o meu curso superior e, desde que tirei o meu curso superior, nunca consegui uma colocação profissional de x tempo ou então indeterminada, foi sempre por determinados meses, em substituição de alguém, a recibos verdes. Nunca consegui uma colocação fixa que me permitisse se calhar ter mais estabilidade. Neste momento, como estou desempregada, para não estar em casa, sem fazer nada, decidi frequentar formações porque se levamos as formações a sério eu penso que tiramos daí algum proveito porque são coisas que nós ou estamos a recordar que é o meu caso, no caso de sistemas de normalização contabilística porque há coisas que mudam e estão sempre em alteração, ou então, aprende-se coisas novas.

Qual/quais os motivo(s)/objetivo(s) que a levou a frequentar FMC?

Foi para aprender coisas novas, para recordar, porque, por exemplo, em sistemas de normalização contabilística havia coisas que tinham sido alteradas, deixou de ser o POC e passou a ser o SNC e então como eu não estava atualizada decidi vir para atualizar conhecimentos. Legislação laboral foi exatamente a mesma coisa porque apesar de ter dado na universidade, não utilizamos, esquecemos. Logo convém fazermos sempre uma requalificação e estarmos sempre atentos.

Conseguiu atingir os seus objetivos?

Sim.

O facto de a formação ser subsidiada foi um fator importante quando decidiu frequentar as formações?

Não porque eu nem sequer sabia que era subsidiada. Soube na altura em que comecei a frequência das formações. Mas é uma ajuda.

A situação profissional então não se alterou desde que frequentou as FMC?

Não.

Já teve oportunidade, então de aplicar esses conhecimentos a nível profissional?

Não.

Nem na vida pessoal?

Na vida pessoal alguns da área de informática. Tive uma formação de informática e eu tenho uma grelha com todas as minhas despesas, com gráficos e essas coisas todas e houve fórmulas e funções que me deram jeito para atualização desse documento.

Quais os impactos que sofreu na sua vida pessoal/social?

É assim, eu como estava muito tempo em casa, passava praticamente todo o meu tempo... eu não sou de Braga, vim para cá acerca de um ano porque casei e vim para cá, logo conhecia poucas pessoas e, então, eu estava muito tempo em casa, ou seja, eu às vezes explodia por qualquer coisa, porque passava muito tempo sozinha. Então, com as formações modulares ajudou-me a sair de casa, a conhecer novas pessoas e a andar um pouco mais calma porque apesar disso eu tinha um objetivo para naqueles dias sair de casa para algum sítio e ajudou-me a andar mais calma, mais serena e até ter mais vontade de fazer outras coisas, até de procurar emprego. Às vezes, quando estamos muito tempo no desemprego, até procurar emprego, vou mandar para quê porque nunca ninguém me responde e até nisso acaba por ajudar um pouco, depois conhece-se pessoas novas, depois mostram-nos ofertas e diz olha vi esta oferta na net talvez te interesse e até ao nível da linguagem, pois quando estamos muito tempo sozinhos parece que ficamos disléxicos. Às vezes queremos falar e há coisas que já não nos vêm.

Qual o balanço final que faz destas formações?

Eu acho que é sempre bom frequentar. Acho que há pessoas que andam nas formações já por andar porque pronto não tem mais nada para fazer e às vezes estão nas formações modulares à espera que acabe o tempo, para o intervalo e essas coisas. E, se calhar, o objetivo ali é aprender e às vezes acho que as pessoas como estão há muito tempo no desemprego, já andam um bocado desanimadas e já vão por ir. Algumas é assim, mas há outras que não, que se nota perfeitamente que estão ali porque querem aprender mais e que estudam para aquilo. Mesmo nos testes nota-se, as pessoas que estudam e as pessoas e que não estudam, quem copia e quem não copia.

Tem interesse em continuar a frequentar este tipo de oferta formativa?

Sim. Vou continuar uma de legislação laboral que comecei agora, mas que foi interrompida por causa da altura das férias, que há pouca gente, não pode.

Atualmente, segundo as indicações políticas, as formações modulares têm por objetivo a (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho dos adultos que as frequentam. Considera que estes objetivos estão a ser atingidos?

Eu acho que não estão a ser alcançados por causa do que nós vivemos hoje em Portugal, não é?! O desemprego é tanto que por mais que essas formações modulares, se calhar se fosse há uns anos em que estaríamos numa situação de pleno emprego ou que houvesse desempregados, mas não a este número, talvez fosse. Era uma mais-valia e serviam para o currículo. Hoje em dia, como o desemprego é de tal ordem, eu acho que nem com formações modulares, nem com coisa nenhuma lá vamos. Está muito complicado. A ideia que eu tenho é que aqui, principalmente aqui em Braga é que no desemprego, emprega-se quem tem o conhecimento de alguém, independentemente de ter uma formação regular ou não. Isso viu-se quando uns colegas que frequentavam formações e foram trabalhar e ambas foram trabalhar, mas conheciam alguém, ou tinham um grande peso nas instituições onde foram trabalhar. Infelizmente é assim, porque eu acho que neste momento o país não dá valor até aos bons profissionais, muitos vão para os sítios porque conhecem alguém e hoje em dia vê-se muito isso nas empresas. Há empresas, onde, quando por exemplo, os pais morrem, que foram os criadores das empresas, muitas vezes as empresas vão abaixo, porquê? Porque entrou

o primo, o tio, o irmão, o amigo do amigo e essas pessoas depois caem naquela situação do desleixo pelo não vou fazer porque sei que tenho o meu lugar seguro e, então, aquelas pessoas que criaram as empresas e lutaram por elas falecem os filhos ficam desorientados e, por isso, muitas vezes as empresas caem ao charco. Eu também acho que é por aí porque não se vê realmente as competências das pessoas, mas muitas vezes, a entrada por esta situação ou por aquela e depois torna-se complicado também levar as empresas para a frente e criar emprego.

Quais os aspetos negativos e os aspetos positivos das FMC?

Aspetos positivos, é aqueles que eu já referi, que é o facto de estar em contacto com outros, ajudar até na parte mental, na sanidade mental de quem está todo o dia em casa e a aprendizagem sempre de coisas novas ou então de atualizações, eu acho que é sempre importante. Negativos...hum... não vejo assim nenhum ponto que possa mencionar como negativo. Não estou a ver nenhum ponto que eu possa referir como negativo na frequência das formações.

Relativamente à duração considera que está bem?

A duração acho que está bem. Só acho que há formações que têm uma muito curta duração, porque 25 horas por vezes para certos temas é muito pouco. Mas, depois com a técnica administrativa arranja sempre um módulo para podermos fazer sequência uns dos outros e continuar a aprender aquela matéria, porque, por exemplo, legislação laboral se fossem 25 horas não é nada, dá para vermos por alto o código porque são muitas páginas e ninguém fica com uma estrutura certa e consegue lá ir procurar bem, a menos que tenha algumas noções que era o meu caso. Eu via por exemplo que eu tinha alguma facilidade porque já tinha conhecido o código apesar de já algum tempo não trabalhar com ele em manuseá-lo, mas para quem vem com o 9º ano ou o 12º ano e nunca trabalhou com legislação laboral é muito complicado chegar ali, onde é que está isto, onde é que está aquilo, é complicado. Então, agora vamos fazer 50 horas, que é a continuação. Só se for esse aspeto negativo que é a curta duração às vezes das horas em relação às matérias que são dadas... e depois às vezes, os grupos são um pouco diferentes e então há pessoas num nível que, por exemplo na área de informática, estou-me a lembrar que a mim o que me interessava, se calhar, era o Excel mais avançado e houve pessoas que mal sabiam ligar o computador e é muito complicado para o formador estar a adequar-se. O que é que ela fez e fez muito bem, foi deu um

manual de Excel avançado às pessoas que estavam mais informadas, íamos fazendo os exercícios, os testes e essas coisas todas, mas pudemos ir avançando e aprofundando e aprendendo coisas enquanto ela poderia estar a explicar aos outros que estavam numa situação mais atrasada. Mas os formadores têm feito um bom trabalho nessa adequação.

Apêndice V – Transcrição da entrevista do João

Nome: João (nome fictício)

Idade: 50 anos

Habilitações Literárias: 9º ano

Situação Profissional: Empregado – Fiel de Armazém

Cursos frequentados: informática

Fale-me do seu percurso escolar e profissional até à frequência das FMC.

É assim, eu só fiz o 6º ano que na altura era o 2º ano do ciclo, que englobava o 5º e 6º ano, porque venho de uma família numerosa e na altura era necessário mesmo trabalhar porque era preciso pôr pão na mesa. Éramos muitos e, evidentemente, tive de parar. Mais tarde, resolvi que bom, agora deixa ver, há aí tantos cursos, vou fazer o 9º ano e vim para aqui e consegui até para uma melhor projeção a nível profissional, que a situação obriga não é?! Basicamente, foi por isso que vim fazer estas formações, para gáudio pessoal e profissional, também. Surgiu oportunidade e meti-me aqui na AlMinho e concluí o 9º ano.

Foi fácil esse processo?

Foi fácil, por acaso foi fácil. Tentei o 12º ano, também aqui. Aí já tive mais dificuldade porque também já não tenho bases, também já tinha 49 anos, já estava numa idade um bocado avançada. Fui avaliado em metade do processo a outra metade não consegui, tentei numa outra entidade concluir, mas, entretanto, acabaram-se as verbas, acabou-se os cursos e ficou por ali mesmo. Não tenho o 12º ano completo porque não deu, não fui capaz.

Qual/quais os motivo(s)/objetivo(s) que a levou a frequentar FMC?

Porque trabalho com o computador e assim o exige de mim. Lá na empresa não houve formação, foi-nos colocado os computadores e abriram-nos uma palavra-passe e agora esgravata aí. Havia lá um técnico, que mandava os programas, que dava umas dicas, mas era muito pouco.

Mas foi a empresa que o encaminhou ou foi por iniciativa individual?

Não, não, não. Iniciativa própria, a empresa não pediu nada a ninguém. Aliás, eles só tinham aqueles programinhas básicos da empresa que a gente limitava-se só àquilo e não explorava mais nada porque também para a empresa não interessava, interessava só os programazinhos que eles tinham e cada um trabalhava no seu, tinha o acesso restrito, cada um tem o seu acesso e só trabalha naquilo e pronto, só o básico, evidentemente, abrir e fechar o computador e trabalhar nos programas que eles lá têm.

Conseguiu atingir os seus objetivos?

Sim, sim. Posso dizer que não a 100% porque isto também está sempre a mudar, a informática está sempre a evoluir. Pronto, mas sinto-me capaz de pegar no computador e fazer e trabalhar.

O facto de a formação ser subsidiada foi um fator importante quando decidiu frequentar as formações?

Não, não, até porque o que era subsidiado era o subsídio de alimentação, só. Não foi por aí, não foi por causa disso, embora seja bom porque também é um incentivo, embora não seja o básico, não seja o mais importante. O importante é aprender.

A sua situação profissional alterou-se após a frequência das Formações Modulares?

Não, não se alterou porque o sistema é o mesmo e esses cursinhos serviram para mim para explorar novos horizontes, mas para a profissão em si melhorou pouco, pouco apenas já me sinto mais à vontade à beira do computador. Há sempre uns trabalhos que é preciso fazer e a gente vai ali e lembra-se fez aquilo ali.

É um processo dedutivo (manusear outro programa desconhecido através do conhecimento que se tem).

É, exatamente.

Já teve oportunidade, então de aplicar esses conhecimentos a nível profissional?

Sim, mas é assim, nós agora, comunicamos muito por mails entre secções e isso ajudou bastante. Não tinha lá formação, limitava-me só àquilo. Agora já envio emails com desenhos, com trabalhos,

trabalho bem com o word e o excel, por isso, ajudou bastante. A formação lá era zero. Cada um tem o seu trabalho, explicam-nos como fazer e a gente entende, só que é muito pouquinho, muito pouquinho.

Perspetiva utilizar os conhecimentos que adquiriu no futuro?

Claro que sim. Temos de atualizar-nos nas tecnologias, para que também os jovens não nos ultrapassem, porque na verdade não somos velhotes, mas já temos uma idade mais madura e queremos saber também. O saber não ocupa espaço, não é?!

Qual a utilidade das Formações Modulares, no seu entender?

A utilidade é sempre ótima, é sempre boa porque por muita experiência de vida que se tenha, aprende-se sempre alguma coisa, muito ou pouco, mas aprende-se. Os mais aplicados se calhar aprendem mais, mas por muito pouco aplicado que seja aprende sempre algo e são sempre experiências de vida boas.

Sentiu algum impacto na sua vida pessoal/social?

O facto de conviver com outras pessoas tem influência porque vou tomar um café e está-se a falar de computadores e eu já posso mandar os meus bitaites e até aqui não podia. (Risos) Já posso dizer não faças assim, vai à volta por ali vais ver que é mais fácil. Tem-se sempre opinião e se eu não tivesse este tipo de formações, falavam daquilo e eu olhava para eles, assim não. Assim, sempre tenho opinião. Sinto também alterações no meu ego, estou aqui, não estou arrumado, percebo da poda. Sei trabalhar, sei pegar naquilo. Enquanto olhava para o meu filho e ele tac-tac-tac (a teclar) e eu sim senhora, eu não pescava nada. Agora não, agora digo-lhe, agora não é só tu que sabes.

Em termos gerais, quais os aspetos positivos da frequência das formações modulares?

Para a gente é bom saber. Não ficar para trás, não ficar na ignorância. Não pensar ele sabe fazer, mas eu não sei e vou ter de passar este trabalho para o lado. Em todos os aspetos é bom porque toda a gente se aproxima mais uns dos outros, até para discutir um programa. E, há também outras evoluções, aprende-se a comunicar na internet até, como é que é possível a gente estar a falar daqui para países lá longe que nem sequer conhecemos...mas falamos, para lá. As pessoas, também,

abrem a mente, não se fecham tanto naquilo que lhe ensinaram enquanto jovens que era só ler e escrever, há outras coisas para além disso. É bom, é muito bom para toda a gente, até por questões de cultura geral, aprende-se muito.

Em relação há duração das formações, considera que é adequada?

Está bem, se calhar, por exemplo, nos cursos de 50 horas normalmente temos duas vezes por semana e que leva cerca de dois meses, se calhar reduzir aquilo, para não ser tanto tempo. O que acontece é que existe um desfasamento entre uma semana e outra e acabamos por esquecer, porque uma pessoa vai para casa e não olha mais para os papéis, só mesmo na semana a seguir quando volta a ter formação. Então se em vez de dois dias por semana, fossem três, se calhar aproximava-se mais e era mais intensivo.

Qual o balanço final que faz destas formações?

Para mim foi positivo e suponho que seja positivo para toda a gente, se assim não fosse não viríamos para aqui.

Tem interesse em continuar a frequentar este tipo de oferta formativa?

Eu tenho interesse, então porque não?! Eu frequentei um ano seguido, depois parei porque estava um pouco saturado, por causa da lida da casa também e, não digo que não venha em Setembro fazer outra, ou Outubro, ou Novembro por aí. Hei-de vir, com certeza. Eu se calhar agora, eu fiz inglês, mas acho que aquelas 50 horas não foram o suficiente para mim. Através da escola regular optei pelo francês e, mesmo nessa língua precisava de iniciar porque já lá vão muitos anos e depois nunca mais exerci o francês e apagou-se-me. O inglês é igual, a partir do zero, evidentemente, as 50 horas deu para algumas bases, mas preciso de mais.

Atualmente, segundo as indicações políticas, as formações modulares têm por objetivo a (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho dos adultos que as frequentam. Considera que estes objetivos estão a ser atingidos?

Eu acho que sim. Não em todo, mas em parte. Por tudo o que já referi da minha experiência acredito mais na progressão do que na (re)inserção. Não ascendemos em termos de carreira, mas acabamos por progredir funcionalmente na função que ocupamos.

Apêndice VI – Transcrição da entrevista da Maria

Nome: Maria (nome fictício)

Idade: 50 anos

Habilitações literárias: 9º ano através do RVCC na AlMinho

Situação Profissional: Desempregada

Formações frequentadas:

Tirei o 9º ano aqui na AlMinho e foi a melhor coisa que me pode acontecer. O 9º ano foi feito pelo Centro de Emprego escolhi aqui a AlMinho porque me fica super perto de casa. Eu sempre disse que se um dia estudasse tinha que ser aqui na AlMinho (sorriu).

Por alguma razão especial?

Porque ficava perto e achava que era diferente, pronto... Não precisava de andar de autocarro, não precisava de nada, pronto...E gostei imenso, foi a melhor coisa que me aconteceu porque eu sempre gostei muito muito de estudar e, e quando eu andava a estudar, além dos professores serem muito muito agressivos... saí da escola muito cedo, saí da escola com 10, 11 anos mais ou menos...e...depois, quer dizer os meus irmãos andavam a estudar e eu não andava e eu sentia-me perante eles, eu sentia-me diminuída... mas eu li-a. Pegava nos livros deles e estudava e via aquelas continhas e não sei quê, pronto (entusiasmo). Um dia então, meti-me a estudar à noite numa escola aqui de Braga, fiz o 5º e o 6º ano à noite que os professores todos ficaram admiradíssimos porque passei com tudo cinco (risos) e depois aqui, pronto... e eu tinha sempre uma colega que dava formação e dizia assim: “Porque não vais estudar, porque não vais, porque não vais?”. Mas, naquele ano depois não se proporcionou... e então passado algum tempo, quando foi aquela, houve uma invasão de cartas para toda a gente ir fazer o... estudar e então eu recebi essa carta e eu disse: Bom, eu escolho a AlMinho e vou para a AlMinho e pronto... e foi. Tive formadores excelentes (silêncio). Chorei (sorriu) no dia em que acabei, engraçado. E, depois, o pessoal dizia ‘Ah vais fazer o 12º, vais fazer o 12º’. Não é assim, o 12º acho que não tenho capacidades para isso, é mais intensivo e tudo, pronto. E, então disseram-me que podia fazer as modulares e eu disse que eu gostava sempre de tirar inglês e pronto. Antes do inglês telefonaram-me, vim fazer, fiz Fiscalidade e

IRS, no final desse fiz Segurança e Higiene no Trabalho e agora estou em inglês e já vou com para aí quê (!) estas vão ser as 200 horas de inglês que vai começar um em Setembro e eu já estou (entusiasmo) e eu gosto! O nosso grupo é um grupo...hum... a princípio uma pessoa fica assim a olhar porque não conhecemos ninguém, mas depois a gente vai, vai, vai... e, e, e pronto... e então, a gente depois começa a conhecer, começa a ver... e aquilo é melhor... que os placebos para as depressões e tudo, e eu gosto de andar aqui... e então... e estou... e no outro dia disse ao meu filhote 'fogo nunca mais é Setembro' (grande sorriso) e ele 'Porquê?' e eu disse assim 'Nunca mais começa Setembro para eu ir para a AlMinho' diz ele assim 'Carambas tu, estás com uma ansiedade de estudar' e eu 'Ah pois estou!'... e eu estou sempre com os livros na mão, sempre com aquelas coisas e pronto. Depois a formadora também é excelente, deixa-nos mesmo muito à vontade e é o mais importante nesse momento, é! Porque se fosse uma formadora daquelas que desse muito na cabeça que, que criticasse se a gente está a fazer mal ou dizer mal, dizer mal uma palavra... eu nunca tive inglês na minha vida e se tivéssemos a dizer mal e dissesse "ah, ah não é assim nanana" e não...ela corrige, ela diz, sim senhor, e manda dizer outra vez e pronto e eu depois vou para casa, acento as palavras que digo mal, não é?! E pronto... e é assim... eu gosto de tudo isto... e ainda bem que há assim essas coisas, não é?! Quando no outro dia me disseram que isto ia acabar, as formações iam acabar eu disse 'O quê? O que vai ser de mim (sorriu)? O que é que eu vou fazer?'. Não, porque é aquela canseirinha para me levantar, vir para aqui, chegar a casa e fazer as coisinhas de casa. É sempre uma maneira de me manter e a gente vai aprendendo, mesmo que... vai-se aprendendo porque eu tenho aprendido imenso, tenho aprendido muito. Estou a ver um filme em inglês, não preciso de... estou, estou a ver e já sei o que eles estão a dizer, não é aquelas... não sei falar, se me perguntarem, manter uma conversa não sei, mas vou traduzindo algumas coisinhas, por exemplo, às vezes, gosto muito de ver Fórmula1 com o meu filhote e estão os corredores, não é (!), a falar naquelas conferências de imprensa e estamos ali os dois e depois o meu marido é assim 'O que é que ele disse' e eu 'tererere', depois o meu marido faz assim (acena a cabeça, como quem diz 'tu sabes') (gargalhada)

Fiquei com uma noção geral da frequência das formações. Vou agora fazer-lhe algumas questões para perceber outras dimensões. Para concluir o 9º ano precisou de fazer alguma formação modular?

Precisei de fazer todas porque é assim, eu andei a estudar (na escola referida) até ao 8º ano, e andei até ao 9º, não é?! Só que nada estava completo, não valia nada. E fiz...e, portanto, fiz tudo, tive de fazer o número completo daquelas disciplinas todas porque nada estava completo.

E, quais foram os objetivos que a levaram a frequentar as formações modulares?

É assim, ao princípio eu estava muito em baixo e precisava de... o médico dizia-me assim 'Saia de casa' e eu 'Saia de casa?!', não vou andar na avenida para trás e para a frente a passear, eu não tenho essa coisa de entrar numa loja, sai noutra, nanana... foi... O interessante foi passado dois dias ligaram-me daqui e eu disse 'Aceito' (entusiasmo). Foi logo, eu aceito (gargalhadas)! E pronto, desde que comecei, nunca mais deixei porque estou sempre a perguntar 'O que vai haver agora?' porque pronto, é uma maneira de eu sair de casa e não pensar nos meus problemas, porque andando aqui não se pensa sequer nos problemas e, depois vai para casa e pega nos livros, pego nos livros, e pronto, o pensamento não está onde não devia, está ali nos livros, naquelas coisas e pronto. Foi isso que me levou mesmo... eu disse 'Bendita a hora!' (gargalhadas). Foi mesmo... porque senão... realmente acho que não... estava a encharcar, encharcar e encharcar-me de medicamentos se calhar para me esquecer das coisas, com certeza.

Então conseguiu atingir os seus objetivos?

Consegui, consegui! Consegui alcançar os meus objetivos e estudar (sorriu).

O facto de a formação ser subsidiada teve alguma influência?

É assim (silêncio)... eu quando andava a tirar o 9º ano, eu via pessoas que todas elas que andavam lá, andavam por obrigação, porque estavam a receber subsídios de desemprego, subsídios de inserção e eu achava aquilo muito esquisito. Eles diziam-me assim 'O que é que tu estás aqui a fazer?' e eu disse 'Eu estou a estudar.' (e eles) 'Então se não estás aqui a receber, se não recebes nada, por que é que andas aqui?' e eu disse 'Porque eu gosto!' e ela assim 'Fogo, a ver, a ver, havia de ser comigo!' e eu disse 'Não, eu gosto de andar aqui'. E, entretanto, quando me disseram que, pronto, se ia receber, eu disse 'Olha, agora vou receber qualquer coisa. (sorriu)'. E, pronto, já dá para a farmácia, foi o que eu disse 'O que eu ganhar aqui, já dá, dá para a farmácia'. E pronto,

ajuda em alguma coisa, portanto, temos essa compensação, a recompensa de estarmos a estudar. Sim senhor, no final do mês tens alguma coisa para ajudas de custo, é!

A sua situação profissional alterou-se?

Já estava desempregada, portanto,... já há muitos, muitos anos que estou desempregada, portanto. Ui! Para aí há quinze anos. É mais ou menos!

Mas nem isso lhe tira a boa disposição?

Não, nem isto me tira a boa disposição. Quer dizer, aos princípios houve alturas que, sabe que quando estamos num trabalho e gostamos de fazer aquilo que... eu sou daquelas... eu gosto, quando eu trabalho eu gosto de, empenho-me...e, acontece qualquer coisa, um acidente e você mete uma baixa, está aquele contrato a acabar, a primeira coisa que fazem, pronto, é despedir. O contrato acabou e vamos para a rua. Seja a melhor pessoa do mundo que lá esteja a trabalhar, seja não sei quê, seja amiga não seja, acabou! E foi isso que me aconteceu.

Já teve oportunidade de aplicar os conhecimentos que adquiriu? Ou seja, de IRS, de Segurança e Higiene no Trabalho, inglês?

Não. De inglês nada. No outro dia, num café, estava uma senhora, uma inglesa e a miúda não sabia o que aquilo queria dizer e ela queria, mas é, um bolo e um sumo de Orange e, eu disse à miúda o que ela queria, mas pronto. De segurança foi interessante que eu estava assim,...eu tenho muitas amigas minhas na feira e eu vou lá e estava assim um ferro muito esticado e não estava preso por lado nenhum (indignada), e eu disse 'Oh x, o que é que tu estás a fazer? Então este ferro aqui o que é que está aqui a fazer? E se isto cair em cima da cabeça de alguém?' diz ela 'Porquê? Sempre estive aí' e eu disse ' Não pode! Então às vezes aparecem-te aqui os fiscais e não dizem nada?' diz ela 'Tens razão, tens razão!' (gargalhadas). É aquela coisa...já sei o que está bem e o que não está bem e quando vamos a um estabelecimento a gente vê e já percebe que aquilo, aquelas coisas que estão mal. Já sentimos uma diferença!

Visto que ainda não aplicou diretamente os conhecimentos que adquiriu a nível profissional, qual é a utilidade que vê nas FMC?

Olhe, pelo menos vou aprendendo! Gostaria imenso de arranjar qualquer coisa. Não há para quem tem muitos estudos, para quem tem estudos mesmo, quanto mais para uma senhora...quanto mais para mim. A idade também conta muito porque há pessoas que a gente vai a uma entrevista de trabalho e 'Quê? 50 anos? Ah não!' eu disse 'Pronto!' chamar-me velha não.

Mas não desista porque ainda há pessoas que valorizam a experiência.

Sim, sim! Eu quando às vezes vou assim a uma entrevista, geralmente part-times e esses trabalhos que não sejam muito tempo e, às vezes eu digo 'Olhe que ao menos não lhe vou dar muitas dores de cabeça: não vou ficar grávida, não saio para levar os filhos ao médico, é crescido... mas não damos tanta despesa como dá uma pessoa mais nova neste momento'.

E a nível pessoal/social sentiu algum impacto?

Ah (suspirou), não me sinto inferior. Portanto, eu às vezes sentia-me inferiorizada em dizer que só tinha o 6º ano, 6º ano é aquela coisa, 6º ano é muito pouco e agora pronto, já digo que tenho o 9º ano (orgulhosa) e ando a tirar formações de inglês e não sei quê... e o pessoal fica 'Caramba, qualquer dia és doutora!' (gargalhada)... e sinto-me muito mais à vontade, não é?! Eu nunca me inibi muito de estar em conversas por ter muitos amigos médicos, engenheiros e não sei quê, e senti-me ali, nunca me senti envergonhada, mas agora estou mais à vontade. É completamente diferente, a gente está ali e o pessoal diz 'A vida corre-te bem!' e eu 'Corre, lindamente!', porque é assim, eu posso ter a carteira com pouquíssimo dinheiro, mas sinto-me feliz, sinto-me bem. Não é aquela coisa 'Ai a vida, ai não sei o quê'. Não! Não ando aí a chorar porque, pronto, a vida é como é e vamos levando.... O meu médico diz que foi a melhor coisa que me aconteceu, neste momento, porque e tenho muitos, muitos, mas mesmo muitos problemas de saúde e ele diz realmente 'Está diferente!' e estou. Antigamente estava quase duas vezes por semana no médico e agora tenho exames para lhe mostrar e nem sequer lá vou (gargalhada). Mas, já no outro dia lhe liguei e disse 'Olhe doutora, tenho aqui uns exames para lhe mostrar (...)' e ela disse 'Traga cá que é para eu ver.' (...) Andei muito tempo em baixo, muito caída (...) e custou-me imenso. Em princípio andava um bocado em baixo, mas depois 'oh deixa estar!'.

E a sua família sentiu diferença?

A minha família sentiu, sentiu uma diferença! O meu filho diz que eu estou muito faladora. O marido, às vezes, é assim 'Ai, essas formações estão a fazer-te mal. Essa convivência com muita gente está-te a fazer completamente...,' mas é na brincadeira, claro! (sorriu). No outro dia disse 'Então, não há formação?' e eu disse 'Não!' e ele 'Nota-se!', 'Então, porquê?', 'Então, andas mais resmungona' e eu 'Pois, sinto falta, sinto falta!' (gargalhada).

Quais são os aspetos positivos e menos positivos das FMC?

Eu acho tudo positivo, neste momento, porque é assim, só não acha isto positivo quem realmente andar aqui por andar, não é?! Mas ninguém anda aqui por andar, as pessoas acabam sempre satisfeitas. Quem não...desiste. Mas, por acaso, os que nós tivemos cá, os desistentes foi porque arranjaram trabalho e assim, pronto! Não houve aquelas desistências de 'Ah, não vou mais porque não me interessa'. Não, pronto! De negativo só mesmo as cadeiras, de resto eu não acho nada negativo.

Em termos de duração, acha que é adequada, deveria ter maior duração em termos de volume? Não em termos de horas por dia.

As horas por dia, nós temos sempre das 9h30 às 13h, é muito tempo sentado, eu pelo menos sinto. Mas, também se não fosse essas horas todas tínhamos de andar aqui muito mais tempo, não é?! Em vez de ser 50 horas em dois meses ou assim, seriam muitas mais e prolongava-se até ao Natal.

Qual o balanço final?

O balanço final...só tenho a dizer bem, portanto que haja mais...que isto dure e que dure, enquanto eu andar aqui que dure! (gargalhada) Eu não tenciono desistir, só se alguém me disser 'Não pode fazer mais!' (gargalhada) Não! Eu acho que sim! Tem positivo, isto é mesmo positivo, isto é mesmo muito bom, mesmo muito bom.

Portanto, tem interesse em continuar?

Sim. Tenho interesse em continuar, em frequentar e acho que sim.

Atualmente, segundo as indicações políticas, as formações modulares têm por objetivo a (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho dos adultos que as frequentam. Considera que estes objetivos estão a ser atingidos?

Não! Eu acho que não! Eu acho que... é assim, em certos aspetos, para pessoas que realmente já estejam com um emprego à vista e a entidade patronal diga 'Só se fizer isto, isto, isto, sim senhora nós empregámos'. Agora não! Eu acho que está tanta coisa a fechar, está tanta coisa...hum, não.

Nem progressão?

É assim, isto pode, pode realmente vir a melhorar. Eu espero bem que sim, que isto melhore! Porque se não melhorar, então os nossos, os nossos, nesse caso, têm de ir para muito longe, para emigrar, não é?! Mas, eu espero que isto, mesmo estas formações para esta gente mais nova, que dê progressos. Agora, quando eu digo que não, para mim, pessoas que estão desempregadas já há muito tempo, que não sabem lidar muito bem com a informática... eu acho que pode... estou naquela (risos).

Então fazendo o balanço final desta conversa, o seu balanço foi muito mais positivo em termos pessoais e sociais, do a nível profissional?

A nível profissional a mim não me.... Eu acho que não sei....É assim.

Sentia-se mais bem preparada se fosse agora trabalhar?

Ai, sentia, sentia! Já não tinha tanta dificuldade, por exemplo, em me sentar em frente a um computador porque um computador para mim era um bicho. (gargalhada) E às vezes ainda é, que me mete... faz-me dores de cabeça e fico toda nervosa. Às vezes estou ali na conversa, conversar e assim ver a minha irmã, a minha sobrinha o meu cunhado e assim, isso tudo bem. Mas, não me mandam ainda escrever cartas, cartas, cartas porque ainda não estou... os dedinhos ainda não... Já disse até que qualquer dia venho para aqui para tirar mesmo o básico da informática porque eu só tive dois dias ou três de informática, mais nada! Portanto, o que sei foi ali, porque no computador em casa o filhote diz 'Hei, calma!' (...) Mas, se fosse trabalhar para uma loja de comércio, desenrascava-me, com os ingleses e os franceses desenrascava-me lindamente. Mas, ninguém quer nada! Toda a gente quer gente jovem, nova. Ainda no outro dia vi numa loja, precisa-se funcionário em part-time, e eu disse 'Bom, deixa-me ir ver aquilo.' Cheguei lá, a primeira coisa é a idade, é sempre a idade 'que idade tem?'... eles dizem logo, 'Ah, estávamos à procura de estudantes.'

Apêndice VII – Transcrição da entrevista da Rosa

Nome: Rosa (nome fictício)

Idade: 38

Habilitações Literárias: 10º ano completo, à espera de obter o 12º ano através das modulares

Situação Profissional: Empregada de balcão

Formações frequentadas: Inglês

Habilitações Literárias (explicação):

Eu tenho o 10º ano completo. Eu estava a fazer as modulares precisamente para completar o 12º ano porque é assim, faltava uma do 11º e as três do 12º, digamos, e ao completar e fazer as modulares também me dará direito ao 12º, pelo menos foi o que me disseram que eu ainda nem fui saber isso.

Fale-me do seu percurso escolar e profissional até à frequência das FMC.

Fui até ao 11º, casei, tive os filhos, e parei durante uns tempos. Estas formações o que me disseram é que daria possibilidade de concluir o 12º ano. Primeiro até me inscrevi na escola X só que eles depois pararam com as formações e dirigi-me à AlMinho.

Qual/quais os motivo(s)/objetivo(s) que a levou a frequentar FMC?

Era completar o 12º ano, atualizar conhecimentos, já por isso frequentei o inglês durante bastante tempo precisamente para conseguir digamos ter pelo menos umas base, porque não é fácil, mas pronto.

Mas está a pensar emigrar?

Não, não, não... Quer dizer, para já não, não digo que não tenha de o fazer um dia. Por acaso, não. É assim, tenho filhos que estão a estudar, não é, e foi o que até comentei várias vezes com a formadora é uma disciplina que eu não os consigo ajudar, era o inglês. Claro que tinha aquelas bases, o que quer dizer uma coisa ou não sei quê, mas era uma das disciplinas que eu gostaria até

de os ajudar e não tenho grande formação, pronto. Ajudou-me claro que sim, mas se me disser que daqui a uns tempos se calhar me esqueço de muita coisa é verdade. Não uso com regularidade.

Que formações frequentou até ao momento?

Foi tudo inglês. Eu agora até disse à Elisabete que a partir de Setembro se calhar começarei outras, pelo menos também para alargar os meus conhecimentos. Quero fazer algumas de informática, também. Ai também fiz uma de 25h de internet. Agora queria fazer de Excell porque considero bastante importante.

Conseguiu atingir os seus objetivos?

O meu objetivo era de facto concluir o 12º ano, aliás eu já terminei as formações para isso, eu é que ainda não fui à escola para saber como é que é, o que é que eu tenho agora de fazer para eles me darem lá o diploma, acho eu. Já fiz as horas suficientes correspondentes a cada disciplina, que eles puseram o objetivo de cada disciplina ter 50 horas. Agora creio que é só avançar com o processo.

Então, sendo assim, está a conseguir alcançar o seu objetivo. (risos)

O facto de a formação ser subsidiada foi um fator importante quando decidi frequentar as formações?

É assim, ajuda, claro que ajuda. É o pouco que é, mas pelo menos ajuda. Mas, mesmo que não fosse é uma mais-valia para cada um aprender e saber pelo menos alguma coisa mais, porque muitos anos a gente sem, sem, sem ir à escola... Claro que a gente também vai evoluindo, mesmo em relação à profissão, não é? Eles (os patrões) também exigem essas coisas, não é? Agora, temos de ter o certificado, tem de estar tudo direitinho, já se trabalha muito mais com computadores, já se faz orçamentos por computadores, manda-se por mail, faz-se outras coisas que há uns anos atrás era impensável, claro que sim.

Já teve oportunidade de aplicar os conhecimentos alcançados por via das Formações Modulares?

Sim, e se tiver mais melhor, sobretudo com os meus filhos.

No seu entender, qual a utilidade das formações modulares?

É o que eu digo, aprender nunca é demais, a gente tem sempre que aprender porque nunca estamos atualizados, as coisas estão sempre em constante mudança, por isso...temos que... acho que sim... acho que faz parte da vida.

Sentiu algum impacto na sua vida pessoal/social?

Realização pessoal. Neste caso, é como eu digo, gostaria de saber mais o inglês, é verdade, por mim e pelos meus filhos. Em relação às outras disciplinas nunca fui uma aluna muito má e ajudo-os naquilo que é possível. Agora pronto, claro que é sempre importante saber.

E sentiu mudanças nas relações interpessoais?

O grupo era muito, muito bom. (sorri) Foi ótimo, apanhei um grupo mesmo muito bom. Aliás, começamos logo todos a dizer para a Elisabete, em Setembro, nos chamar a todos para outra. (Risos). Foi sim senhora. O grupo tinha várias faixas etárias, desde pessoas mais velhas com sessentas e tais a mais novas. Já tinha frequentado outras formações com outros grupos, mas o último foi sem dúvida espetacular. Entendemo-nos todos muito bem. Ajudávamo-nos todos uns aos outros, mutuamente.

Acredita a partir das Formações Modulares podem construir-se redes de contactos que se estendam a nível profissional, sobretudo para os formandos desempregados?

Sim, alguns até podem encontrar aqui uma saída para que saiam da situação em que estão, de desempregados. A própria formadora, que era impecável, várias vezes salientou certas medidas para a procura de emprego, construção de negócios, conversamos várias vezes em grupo sobre essas coisas. Às vezes, pode até representar uma oportunidade para arranjar trabalho, não diretamente pelas formações modulares, mas pelas relações que se constroem.

Aspetos positivos?

Eu gostei muito, pelo menos destas últimas, com este grupo fizemos três formações seguidas... as três de inglês. Não quer dizer que as outras que eu fiz anteriormente não fossem boas, mas nesta acho que realmente o grupo encaixou bem... fez diferença.

Considera que a duração é adequada?

Claro que é puxado... Para quem trabalha, principalmente. Eu falo por mim, tenho filhos e tudo mais... e são três horas... e às vezes no início até são quatro horas para cumprir o horário...mas é complicado, às vezes, alguns formandos acabam por desistir.

Aspetos negativos ou menos positivos?

Não tenho nada a apontar, pelo menos para mim não, para já...

Qual o balanço final que faz das formações modulares?

Bom. É assim, se houver compreensão, se houver ajuda das pessoas também lá em casa. E mesmo, eu falo por mim, eu acho que é uma maneira de uma pessoa se distrair um bocadinho, porque estar casa-trabalho, casa-trabalho, acaba por uma pessoa ficar cansada... e, parece que não, mas aqui também falamos, conversamos, dividimos coisas e conhecemos mais pessoas e... acho que é bom...eu aconselho.

Assim sendo, tem interesse em frequentar outras formações neste âmbito?

Sim, sim. Tenho intenção, mas agora fiz três seguidas agora, não é? E claro que uma pessoa chega a um ponto uma pessoa também se sente um pouco cansada e tal... mas eu disse à Elisabete, em Setembro... Agora vêm as férias e tal, e uma pessoa tem de descansar um bocadinho. A partir de Setembro a gente começa a pensar nisso outra vez. Os miúdos ainda são pequenos e tal é complicado. A minha madrinha, que é o anjo, é que cuida deles quando não posso, mas há pessoas que não têm a quem recorrer. É complicado, temos que gerir muita coisa porque eu saio do trabalho e venho logo direta para aqui... Há dias que nem os vejo... Às vezes a mais pequena pede-me para eu não vir, mas eu, quando entro numa coisa, se é coisa que eu faço, é ir até ao fim. Não gosto de desistir! É para acabar, é para acabar!

Atualmente, segundo as indicações políticas, as formações modulares têm por objetivo a (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho dos adultos que as frequentam. Considera que estes objetivos estão a ser atingidos?

Neste momento nada está a ser correspondido. Não será fácil, progredir. Pode ajudar no trabalho, como já disse, e quem sabe no dia de amanhã. Pode não ser agora, mas mais para a frente pode até acontecer de arranjar um trabalho melhor.

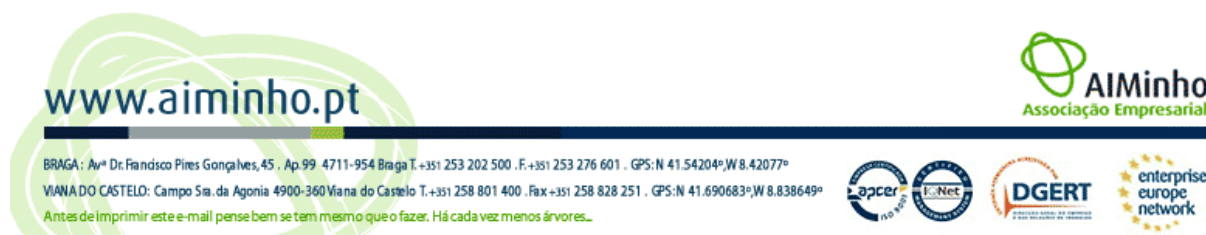
Avaliação do Impacto da Formação

Como formando(a) da AIMinho, agradecemos que avaliasse o impacto da formação por si frequentada, concluída em 2012, assinalando a opção que lhe parecer mais adequada.

Toda a informação é totalmente confidencial, desta forma a sua identificação é opcional.

Agradecemos que proceda ao preenchimento do presente formulário, por curso frequentado.

Obrigada pela sua colaboração!



Caracterização do formando e da formação

Caracterização do formando

	Masculino	Feminino	
Género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	16 a 25	26 a 45	46 a 65
Idade (nº de anos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Básico (até ao 9.º ano)	Secundário (até ao 12.º ano)	Superior
Habilitações Literárias (nível de ensino)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Formação frequentada:

	AlMinho/Braga	AlMinho/Viana do Castelo	Entidade Empregadora	Outras instalações
Local de realização (instalações)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Há 6 meses	Entre 6 e 12 meses	Há mais de 12 meses	
Há quantos meses conclui a formação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Objetivos e Avaliação da formação frequentada

1. Qual/Quais os motivos/objetivos para a frequência da formação?

Assinale os três principais motivos/objetivos

- ☐ Realização pessoal
- ☐ Desenvolvimento profissional na minha área de atuação
- ☐ Não encontro emprego na minha área e, por isso, pretendo adquirir conhecimentos numa outra área
- ☐ Fui encaminhado/a pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)
- ☐ Influência de familiares e/ou amigos
- ☐ Fui encaminhado/a pela empresa/organização na qual exerço funções
- ☐ Constitui um apoio a nível financeiro
- ☐ Quis frequentar a formação para concluir o 9º/12º ano de escolaridade através da Iniciativa Novas Oportunidades
- ☐ Conhecer e socializar com novas pessoas
- ☐ Atualizar conhecimentos
- ☐ Adquirir um perfil profissional
- ☐ Enriquecer o currículo
- ☐ Outra:

2. Conseguiu atingir os seus objetivos?

- ☐ Sim.
- ☐ Não.
- ☐ Parcialmente.

3. Relativamente à sua experiência formativa, indique qual o grau de concordância face às seguintes afirmações:

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente	Não se aplica

Adquiri novos conhecimentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apreendi a valorizar-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obtive um novo perfil profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou mais motivado/a para o desenvolvimento do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adquiri um novo emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhorei o meu desempenho a nível profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tive a possibilidade de partilhar ideias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conheci e convivi com novas pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frequentei a formação por ser subsidiada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A duração da formação é suficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhorei a comunicação oral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhorei a comunicação escrita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A frequência da formação não teve impacto na minha vida profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumentei a probabilidade de obter um emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As competências adquiridas são de fácil aplicabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Indique, por favor, um aspeto POSITIVO das formações modulares:

Expresse a sua opinião

5. Indique, por favor, um aspeto NEGATIVOS das formações modulares:

Expresse a sua opinião

6. Face aos objetivos por si assinalados anteriormente, expresse o seu grau de satisfação quanto à frequência da formação.

- ☐ Muito Insatisfeito/a
- ☐ Insatisfeito/a
- ☐ Satisfeito/a
- ☐ Muito Satisfeito/a

7. Passados alguns meses sobre o final da formação, como avalia o curso na sua globalidade?

- ☐ Insuficiente
- ☐ Suficiente
- ☐ Bom
- ☐ Muito Bom

Impacto da formação na vida pessoal e profissional

8. Qual a sua situação profissional?

	Empregado/a por conta própria	Empregado/a por conta de outrem	Prestação de serviços - recibos verdes	Desempregado/a de curta duração (há menos de 1 ano)	Desempregado/a de longa duração (há mais de 1 ano)
Antes da frequência da formação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atualmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Quais as mudanças que obteve a nível pessoal/social?

No caso de verificar mais do que uma mudança, assinale as DUAS principais mudanças.

- ☐ Não obtive mudanças a nível pessoal/social
- ☐ Sinto-me mais confiante
- ☐ Valorizei as competências que já possuía
- ☐ Conheci e socializei com novas pessoas
- ☐ Estou mais motivado/a
- ☐ Estou interessado/a em frequentar mais formações como esta
- ☐ Outra:

10. Relativamente à formação que frequentou, já teve oportunidade de aplicar as competências adquiridas a nível profissional?

- ☐ Sim. (Se respondeu SIM passe para a questão 12)
- ☐ Não.

11. Qual a razão que o/a impediu de aplicar as competências que adquiriu a nível profissional?

Assinale a opção que mais se adequa à sua situação.

- ☐ Não tive oportunidade por me encontrar, até à data, desempregado/a. (Se assinalou esta opção passe para a questão 14)
- ☐ Frequentei o curso por iniciativa individual e não propriamente para desenvolvimento profissional.
- ☐ Falta de apoio da minha chefia.
- ☐ A minha função na empresa/organização não exige tais competências.
- ☐ Pouca receptividade por parte dos colegas de trabalho face às minhas novas competências.
- ☐ Outra:

12. De que forma a frequência da formação influenciou a avaliação do seu desempenho na empresa/organização?

- ☐ Não influenciou em nada.
- ☐ Avaliações mais positivas pela chefia.
- ☐ Avaliações mais negativas pela chefia.
- ☐ Outra:

13. Que perspectiva de evolução de carreira é que esta formação lhe proporcionou ou poderá proporcionar?

- ☐ Nenhuma, vou certamente continuar nas mesmas funções.
- ☐ Promoção dentro da empresa/organização (salarial e /ou funcional).
- ☐ Maior probabilidade de manutenção do posto de trabalho.
- ☐ Maior facilidade na procura de emprego, em caso de eventual desemprego.
- ☐ Conseguir acompanhar a evolução da empresa.
- ☐ Outra:

Sugestões de melhoria da formação

14. Qual/quais as suas sugestões para tornar a formação que frequentou mais eficaz?

- ☐ Não existem aspetos a melhorar
- ☐ Maior número de sessões por semana
- ☐ Maior diversidade de conteúdos
- ☐ Diversificar as metodologias de avaliação (testes/trabalhos de grupo/trabalhos individuais)
- ☐ Providenciar mais trabalhos em grupo
- ☐ Outra:

15. Recomendaria a frequência da formação?

- ☐ Sim.
- ☐ Não.

16. Está interessado/a em frequentar outras formações modulares na AIMinho?

- ☐ Sim.
- ☐ Não.

Nome:

Caso queira identificar-se coloque o seu nome, por favor.

www.aiminho.pt

 **AIMinho**
Associação Empresarial

BRAGA: Av.º Dr. Francisco Pires Gonçalves, 45 - Ap. 99 - 4711-954 Braga T. +351 253 202 500 . F. +351 253 276 601 . GPS: N 41.54204º; W 8.42077º

VIANA DO CASTELO: Campo Sra. da Agonia 4900-360 Viana do Castelo T. +351 258 801 400 . Fax +351 258 828 251 . GPS: N 41.690683º; W 8.838649º

Antes de imprimir este e-mail pense bem se tem mesmo que o fazer. Há cada vez menos árvores...



Nunca envie palavras-passe através dos Formulários Google.

Com tecnologia



Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

[Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Termos adicionais](#)